

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Mekanisme Penerimaan Sumber Daya Insani (SDI)**

##### **1. Mekanisme Penerimaan Sumber Daya Insani (SDI) di KSPPS Marhamah Wonosobo**

Adapun mekanisme penerimaan sumber daya insani di KSPPS Marhamah Wonosobo sebagai berikut:

###### **a. Proses Rekrutmen**

###### **1) Media rekrutmen**

Adapun media rekrutmen di KSPPS Marhamah yaitu

a.) Website resmi KSPPS BMT Marhamah

b.) Poster/Surat Selebaran

c.) Broadcast dari karyawan

###### **2) Penerimaan surat lamaran**

Apabila pengumuman tentang lowongan pekerjaan telah dipasang maka kegiatan selanjutnya adalah penerimaan surat lamaran

###### **b. Proses seleksi**

###### **1) Seleksi surat-surat lamaran**

Menyeleksi surat-surat lamarna artinya memilih surat-surat lamaran dan mengelompokan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat. Lamaran yang tidak memenuhi syarat akan diberlakukan sistem gugur,

sedangkan lamaran yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti seleksi yang berikutnya. Adapun kualifikasi umum dan khusus yang ada di KSPPS Marhamah Wonosobo, sebagai berikut<sup>1</sup> :

a.) Kualifikasi Umum

- (1) WNI
- (2) Pria/Wanita
- (3) Tinggi badan laki-laki minimal 160cm dan perempuan 155cm
- (4) Peserta saat ini berusia maksimum 26 tahun dan belum menikah
- (5) Berat badan proporsional dan berpenampilan menarik
- (6) Sudah memegang ijazah asli (tidak menerima SKL)
- (7) Minimal SLTA/Sederajat semua jurusan
- (8) Jujur serta mau berkerja keras

b.) Kualifikasi khusus

Teller dan Customer Service

- (1) Wanita
- (2) Peserta merupakan lulusan pendidikan minimal D3 semua jurusan
- (3) Berpenampilan menarik
- (4) Berusia maksimum 24 tahun dan belum menikah

---

<sup>1</sup> Ari, manajer SDM & Litbang KSPPS BMT Marhamah, Wawancara Pribadi, Wonosobo, 4 mei 2017

- (5) Memiliki motivasi serta integritas dan jujur

#### Pemasaran

- (1) Sehat jasmani dan rohani
- (2) Pria/wanita, maks 26 tahun
- (3) Mampu berkerja dalam target maupun tekanan
- (4) Bisa mengendarai kendaraan bermotor dan mempunyai SIM
- (5) Jujur dan bertanggung jawab

#### c. Wawancara Pertama

Dalam wawancara pertama, tim penyeleksi mengadakan wawancara formal dan mendalam dengan pelamar dengan tujuan agar mendapatkan data yang lebih lengkap dan terperinci dari calon karyawan. Dari wawancara ini tim penyeleksi akan mencocokkan data-data seperti tinggi, berat badan, penampilan, dan lainnya.

#### d. Tes Penerimaan

##### 1) Tes psikotes

Tes psikotes atau psikologi dirancang untuk menganalisis apakah para pelamar mempunyai etika kerja yang baik, dapat dimotivasi, atau sebaliknya dapat dikalahkan oleh tantangan-tantangan kerja. Psikotes ini terdiri dari pengetahuan umum, soal matematika lembar pauli dan lainnya.

2) Tes tertulis

Setelah melalui proses tes psikotes, pelamar yang dianggap layak akan melanjutkan ke proses selanjutnya, yaitu tes tertulis. Tes tertulis biasanya dilakukan di kantor pusat dan diperiksa oleh divisi SDI. Soal-soalnya dari tes tertulis sendiri lebih dominan berisi tentang ilmu pengetahuan umum dan sedikit tentang ilmu perbankan dan syariah.

e. Wawancara akhir

Wawancara ini untuk melihat kesiapan para pelamar untuk menjadi sumber daya insani di KSPPS Marhamah Wonosobo.

f. Tes kesehatan

Para pelamar yang telah diputuskan akan melakukan tes kesehatan untuk melihat dengan jelas kondisi fisik pelamar yang biasanya dilakukan oleh tim dokter yang meliputi kesehatan jasmani dan rohani para pelamar.

g. Masa uji coba(magang)

Masa uji coba maupun magang ini dilaksanakan kurang lebih 5 bulan untuk melihat bagaimana sifat maupun watak pelamar saat diberi tugas serta berpacu dalam target dalam masa magang ini pelamar telah mendapatkan gaji pokok<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Ari, manajer SDM & Litbang KSPPS BMT Marhamah, Wawancara Pribadi, Wonosobo, 4 mei 2017

#### h. Keputusan penerimaan

Keputusan penerimaan ini merupakan keputusan bersama dimana tim penyeleksi melakukan riset terhadap perilaku kerja pelamar saat dalam masa magang. Apakah pelamar diterima atau tidak tergantung dengan penilaian tim penyelksi saat dalam masa magang. Serta bagi peserta yang belum diterima tetapi sudah melalui masa magang maka bagi pelamar tersebut akan diberikan gaji pokoknya selama magang tersebut.

### 2. Hasil Analisis Terhadap Mekanisme Penerimaan Sumber Daya Insani di KSPPS Marhamah Wonosobo.

Setelah peneliti melakukan analisis terhadap data yang telah diuraikan diatas, Dalam proses rekrutmen seharusnya KSPPS Marhamah Wonosobo memperhatikan tentang bagaimana jumlah pelamar yang melamar setiap tahunnya mengalami peningkatan atau tidak karena itu harus ada penambahan media informasi tentang pembukaan lowongan pekerjaan.

#### a. Proses Rekrutmen

##### 1) Media rekrutmen

Adapun media rekrutmen yaitu

- a.) Website resmi
- b.) Poster/Surat Selebaran
- c.) Broadcast dari karyawan
- d.) Media massa cetak
- e.) Bursa kerja

Ini diharapkan agar semua calon pelamar yang berada diluar daerah maupun didalam daerah tersebut dapat mengetahui informasi tentang penerimaan sumber daya insani yang dilakukan oleh KSPPS Marhamah Wonosobo. Cara ini juga dapat memberikan peluang terjaringnya sumber daya insani yang handal maupun berkompeten dalam bidangnya.

b. Proses seleksi

1) Seleksi surat lamaran seharusnya KSPPS Marhamah Wonosobo menekankan kepada pelamar apabila terdapat persyaratan yang tidak lengkap untuk segera melengkapi atau tidak akan diproses sehingga dapat mengefisiensikan waktu. Proses seleksi yang penting yaitu:

2) Wawancara Pertama

Wawancara pertama bisa dibilang penting karena merupakan proses pengenalan dari pelamar dimana kita bisa melihat kesiapan dari pelamar tersebut melalui proses ini.

3) Tes Penerimaan

Tes penerimaan dilakukan untuk mendapatkan pelamar yang siap serta mempunyai etika kerja yang baik dalam tes penerimaan terdapat dua kali tes yaitu:

a.) Tes psikotes

Tes psikotes atau psikologi dirancang untuk menganalisis apakah para pelamar mempunyai etika kerja

yang baik, dapat dimotivasi, atau sebaliknya dapat dikalahkan oleh tantangan-tantangan kerja. Psikotes ini terdiri dari pengetahuan umum, soal matematika lembar pauli dan lainnya.

b.) Tes tertulis

Setelah melalui proses tes psikotes, pelamar yang dianggap layak akan melanjutkan ke proses selanjutnya, yaitu tes tertulis. Tes tertulis biasanya dilakukan di kantor pusat dan diperiksa oleh divisi SDI. Soal-soalnya dari tes tertulis sendiri lebih dominan berisi tentang ilmu pengetahuan umum dan sedikit tentang ilmu perbankan dan syariah.

4) Wawancara akhir

Wawancara ini untuk melihat kesiapan para pelamar untuk menjadi sumber daya insani di sebuah perusahaan.

5) Masa uji coba (magang)

Sebaiknya untuk masa uji coba (magang) dihapuskan atau diganti dengan pelatihan maupun pengembangan Sumber Daya Insani, dikarenakan dalam proses ini akan membutuhkan waktu yang lama untuk menentukan keputusannya apakah pelamar akan dikontrak maupun tidak.

6) Keputusan penerimaan

Keputusan penerimaan ini sitidaknya di informasikan melalui website resmi serta menghubungi masing-masing pelamar yang diterima sehingga tidak ada kesalahan dalam menyampaikan keputusan.

7) Tes kesehatan

Tes kesehatan dilakukan untuk melihat dengan jelas kondisi fisik pelamar yang biasanya dilakukan oleh tim dokter yang meliputi kesehatan jasmani dan rohani para pelamar. dalam proses ini biasanya membutuhkan waktu yang cukup lama untuk melihat hasilnya dan biasanya ini dilakukan apabila pelamar sudah memperoleh keputusan apakah diterima maupun tidak biasanya dilakukan diakhir seleksi.

Tes kesehatan dilakukan sesudah pengumuman penerimaan karena untuk mengurangi atau meminimalisir pengeluaran dalam proses penerimaan sumber daya insani ,karena salah satu pedoman dasar-dasar penerimaan bersifat ekonomis rasional. Dalam mekanisme penerimaan sumber daya insani ini harus menekankan pada pedoman etika sosial serta keadilan.

Serta dalam proses penerimaan sumber daya insani KSPPS BMT Marhamah harus melakukan semua prosedur penerimaan agar tidak adanya penyimpangan.



## **B. Kualifikasi Penerimaan Sumber Daya Insani (SDI)**

### 1. Kualifikasi Penerimaan Sumber Daya Manusia (SDI) di KSPPS

Marhamah Wonosobo

Adapun urutan kualifikasi penerimaan sumber daya insani yang dijadikan landasan oleh KSPPS Marhamah, yaitu<sup>3</sup>:

#### a. Soft skill

Soft skill Merupakan ketrampilan ataupun bakat yang dimiliki oleh setiap manusia. kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerjasama, tingkah laku, pengendalian emosi, pembawaan diri, gaya penampilan ini semua merupakan cerminan dari soft skill setiap manusia dan setiap manusia memiliki kemampuan soft skill yang berbeda-beda.

Penerimaan sumber daya manusia setiap lembaga, sudah dibentuk sedemikian rupa agar dapat menyaring sumber daya manusia yang terbaik bagi perusahaan mereka. Melalui tes psikotes dan wawancara untuk menilai kemampuan soft skill calon karyawannya.

#### b. Pengalaman

Pengalam merupakan salah satu penilain kualifikasi di KSPPS Marhamah Wonosobo. Penilaian dan pengalaman dibagi atas dua yaitu: pwnghalaman kerja dan pengalaman organisasi.

---

<sup>3</sup> Ari, manajer SDM & Litbang KSPPS BMT Marhamah, Wawancara Pribadi, Wonosobo, 4 mei 2017

Pengalaman kerja akan memberikan penilaian positif, apalagi jika pengalaman kerja sesuai dengan posisi jabatan yang sedang dilamar. Selain itu, pengalaman organisasi seperti organisasi kampus, juga akan memberikan penilaian positif terhadap pelamar<sup>4</sup>.

c. Kemampuan Akademis

Kemampuan akademis menjadi salah satu kualifikasi terhadap penerimaan sumber daya insani. Kemampuan akademis dalam penerimaan di KSPPS Marhamah wonosobo dinilai dari nilai IPK (indeks Prestasi Kumulatif) dan tes kompetensi yang dilakukan KSPPS Marhamah.

d. Penampilan

Kesan pertama yang dapat dilihat dari calon pegawai yaitu penampilan. Artinya dari penampilan yang bagus bukan berarti seseorang yang tampan ataupun cantik, namun bagaimana kerapiannya dan kecocoknya saat berpenampilan.

e. Usia

Dalam persyaratan administrasi, usia dengan batas tertentu menjadi syarat mutlak dalam penerimaan sumber daya insani. Usia muda dan usia lanjut tidak menjamin diterimanya seorang pelamar. Mereka yang berlanjut usia tenaga fisiknya relative terbatas meskipun banyak pengalaman mereka yang berusia muda mungkin

---

<sup>4</sup> Ari, manajer SDM & Litbang KSPPS BMT Marhamah, Wawancara Pribadi, Wonosobo, 4 mei 2017

saja memiliki vitalitas yang cukup baik, tetapi rasa tanggung jawabnya relative kurang dibandingkan dengan usia dewasa. Oleh karena itu, penilainnya terbaik adalah pelamar muda lagi berpengalaman.

f. Pendidikan

Pendidikan menjadi indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan atau mengemban suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Oleh karena itu, pendidikan juga masuk dalam kualifikasi penerimaan pegawai.

g. Tempat Tinggal

Tempat tinggal merupakan kualifikasi dari KSPPS BMT Marhamah Wonosobo, dimana tempat tinggal merupakan faktor penting dalam penyeleksian SDI karena jika seseorang bertempat tinggal di daerah tersebut untuk melakukan pekerjaan atau pengenalan medan lebih cepat dari pada pelamar pendatang yang harus membutuhkan penyesuaian medan ataupun lingkungan kerja tersebut<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Ari, manajer SDM & Litbang KSPPS BMT Marhamah, Wawancara Pribadi, Wonosobo, 4 mei 2017

2. Hasil analisis kulaifikasi penerimaan sumber daya insani di KSPPS Marhamah Wonosobo

Setelah peneliti melakukan analisis terhadap data yang telah diuraikan diatas, Sebaiknya KSPPS Marhamah Wonosobo dalam menentukan kualifikasi penerimaan sumber daya insani harus memperhatikan aspek-aspek daerah sekitar lingkungan KSPPS Marhamah Wonosobo dimana kurangnya kualitas serta minimnya sumber daya manusia yang handal oleh karena itu menurut peneliti kualifikasi yang utama yaitu :

a. Pengalaman

Pengalaman merupakan salah satu penilaian kualifikasi yang utama. Penilaian dan pengalaman dibagi atas dua yaitu: pengalaman kerja dan pengalaman organisasi.

Pengalaman kerja akan memberikan penilaian positif, apalagi jika pengalaman kerja sesuai dengan posisi jabatan yang sedang dilamar. Selain itu, pengalaman organisasi seperti organisasi kampus, juga akan memberikan penilaian positif terhadap pelamar

b. Pendidikan

Pendidikan menjadi indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan atau mengemban suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Oleh

karena itu, pendidikan juga masuk dalam kualifikasi penerimaan pegawai.

c. Kemampuan Akademis

Kemampuan akademis menjadi salah satu kualifikasi terhadap penerimaan sumber daya insani. Kemampuan akademis dalam penerimaan di KSPPS Marhamah wonosobo dinilai dari nilai IPK (indeks Prestasi Kumulatif) dan tes kompetensi yang dilakukan KSPPS Marhamah.

d. Tempat Tinggal

Tempat tinggal merupakan kualifikasi yang penting bagi peneliti, dimana tempat tinggal merupakan faktor penting dalam penyeleksian Sumber Daya Insani karena jika seseorang bertempat tinggal di daerah tersebut untuk melakukan pekerjaan atau pengenalan medan lebih cepat dari pada pelamar pendatang yang harus membutuhkan penyesuaian medan ataupun lingkungan kerja tersebut

e. Usia

Usia dijadikan kualifikasi penerimaan sumber daya insani dikarenakan alam persyaratan administrasi, usia dengan batas tertentu menjadi syarat mutlak dalam penerimaan sumber daya insani. Usia muda dan usia lanjut tidak menjamin di terimanya seorang pelamar. Mereka yang berlanjut usia tenaga fisiknya relative terbatas meskipun banyak pengalaman mereka yang berusia muda

mungkin saja memiliki vitalitas yang cukup baik, tetapi rasa tanggung jawabnya relative kurang dibandingkan dengan usia dewasa. Oleh karena itu, penilainnya terbaik adalah pelamar muda lagi berpengalaman.

f. Soft skill

Soft skill Merupakan ketrampilan ataupun bakat yang dimiliki oleh setiap manusia. kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerjasama, tingkah laku, pengendalian emosi, pembawaan diri, gaya penampilan ini semua merupakan cerminan dari soft skill setiap manusia dan setiap manusia memiliki kemampuan soft skill yang berbeda-beda.

Soft skill yang menjadi penilaian utama yang harus digunakan oleh KSPPS Marhamah Wonosobo, soft skill merupakan kemampuan yang dilakukan secara non teknis, artinya tidak berbentuk atau tidak kelihatan wujudnya, namun soft skill ini dapat dikatakan sebagai ketrampilan personal dan interpersonal. Dimana dapat dimanfaatkan untuk kepentingan sendiri maupun bersama.

Kemudian pengalaman menjadi kualifikasi prioritas karena instansi atau lembaga-lembaga perbankan syariah akan lebih memilih pelamar yang berpengalaman dibidang kerja dibandingkan pelamar yang fresh graduate. Dikarenakan pelamar yang berpengalaman akan mampu menghadapi tekanan kerja dan sudah mengetahui bagaimana budaya dan etika kerja. selain itu pihak

instansi ataupun lembaga dapat menghemat biaya dan waktu untuk pelatihan.

Tempat tinggal merupakan kualifikasi yang menurut peneliti penting, dimana tempat tinggal merupakan faktor penting dalam penyeleksian Sumber Daya Insani karena jika seseorang bertempat tinggal di daerah tersebut untuk melakukan pekerjaan atau pengenalan medan lebih cepat dari pada pelamar pendatang yang harus membutuhkan penyesuaian medan ataupun lingkungan kerja

Usia juga menjadi kualifikasi penerimaan sumber daya insani, seorang pelamar muda atau fres graduate yang mempunyai pengalaman, rasa tanggung jawab, kreatifitas dalam bekerja merupakan wujud dari pelamar yang diidamkan oleh semua instansi ataupun lembaga-lembaga manapun.