

**IMPLEMENTASI PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG)
TERHADAP SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN PADA BANK
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH HARTA INSAN KARIMAH MITRA
CAHAYA INDONESIA (BPRS HIK MCI) YOGYAKARTA
TAHUN 2023**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh:

Afiqotun Aghnia

NIM. 20102040067

Pembimbing:

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si

NIP 19670104 199303 1 003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-364/Un.02/DD/PP.00.9/03/2024

Tugas Akhir dengan judul : IMPLEMENTASI PRINSIP GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) TERHADAP SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH HARTA INSAN KARIMAH MITRA CAHAYA INDONESIA (BPRS HIK MCI) YOGYAKARTA TAHUN 2023

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AFIQOTUN AGH Nia
Nomor Induk Mahasiswa : 20102040067
Telah diujikan pada : Kamis, 22 Februari 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 65e96007407a8



Penguji I

Dra. Nurmahni, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 65e8e9dd40895



Penguji II

Muhammad Irfai Muslim, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 65e6b5ce3a502



Yogyakarta, 22 Februari 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 65e9625774b76



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230
Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Afiqotun Aghnia
NIM : 20102040067
Judul Skripsi : Implementasi Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Sistem Rekrutmen Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia (BPRS HIK MCI) Yogyakarta Tahun 2023

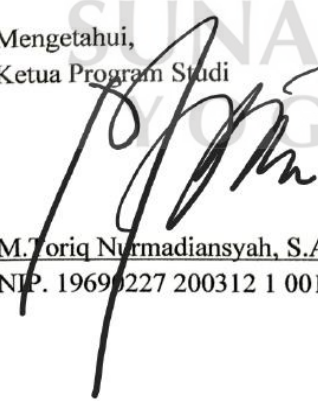
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah (MD) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Sosial.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.


Wassalamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 16 Februari 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi


M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag. M.Si
NIP. 19690227 200312 1 001

Dosen Pembimbing


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP 19670104 199303 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230
Yogyakarta 55281

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afiqotun Aghnia
NIM : 20102040067
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Implementasi Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Sistem Rekrutmen Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia (BPRS HIK MCI) Yogyakarta Tahun 2023 adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 16 Februari 2024
Yang menyatakan,



Afiqotun Aghnia
NIM 20102040067

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Kuasa

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ^ط (٧) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ (٨)

Artinya: “Maka barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat dzarah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barangsiapa mengerjakan keburukan seberat dzarah, niscaya dia melihat (balasan)nya pula.”

(Q.S. Az-Zalzalah: 7-8)¹



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Al-Qur'an, Surat Az-Zalzalah :7-8. Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2009).

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah, rahmat, serta inayah-Nya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Implementasi Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Sistem Rekrutmen Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia (BPRS HIK MCI) Yogyakarta Tahun 2023”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sholawat serta salam menantiasa tercurahkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW, yang memberikan petunjuk kepada umat islam dan tentu kita nantikan syafaatnya di akhirat kelak. Setelah melalui berbagai proses, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini memiliki banyak kekurangan, mengingat keterbatasan kemampuan dan wawasan. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang membantu dalam penyelesaiannya. Maka dari itu, dengan penuh rasa hormat dan ungkapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag. M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Muhammad Irfai Muslim, M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Dra. Nurmahni, M. Ag., selaku Dosen Penasihat Akademik yang senantiasa memberikan dukungan dan arahan selama masa perkuliahan.
6. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang luar biasa selalu memberikan waktu, motivasi, semangat, arahan dan membimbing peneliti dalam penulisan skripsi dari awal hingga selesai.
7. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah mencurahkan ilmu, membimbing proses perkuliahan, serta pengalaman yang sangat berharga dan bermanfaat.
8. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah membantu dalam memberikan fasilitas dan pelayanan yang baik sehingga dapat menunjang dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Kholid, S.Pd., M.M., selaku Direkrtur Utama BPRS HIK MCI Yogyakarta tahun 2023-2024 yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk dapat melaksanakan penelitian.
10. Mushoniful Agustian, S.E., selaku Kepala Direksi Operasional dan Kepatuhan BPRS HIK MCI Yogyakarta tahun 2023-2024 yag telah memberikan izin dan kesempatan bagi peneliti untuk dapat melaksanakan penelitian.

11. Para staf dan karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta, Bapak Teddy Sutrisna, Bapak Muhammad Sanhaji, Ibu Pratiwi Budi Setyaningsih., Ibu Winasista Salarina, dan Ibu Rianita Indah Dwi Arum atas kesediaan waktu dan informasinya yang telah diberikan kepada peneliti.
12. Kedua orang tua peneliti yang tercinta, Bapak Slamet Salamun, S.H. dan Ibu Rasdah yang selalu memberikan doa dan dukungan terbaik. Semoga Allah senantiasa memberikan keberkahan dalam setiap langkah yang dijalani.
13. Adik-adik peneliti, Nabila, Husni dan Hafiz yang selalu memberikan semangat dan menghibur kesedihan dalam setiap proses perkuliahan peneliti. Semoga hal ini bisa menjadi kebanggaan dan motivasi untuk kalian melanjutkan pendidikan sampai perguruan tinggi.
14. Segenap teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah 2020, khususnya Lulu, Piti, Jihan, Risa, Nurul,, Inung, Hasyim, Hadyan dan lainnya yang telah memberikan kebaikan dan motivasi bagi peneliti selama proses perkuliahan.
15. Terimakasih untuk kak Luthfiana dan kak Kurnia yang telah memberikan semangat, dan mengarahkan peneliti untuk fokus dalam pengerjaan tugas akhir.

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

16. Ayu Azza, Ulwi, Nayla dan Risma Maya yang telah menjadi sahabat-sahabat terbaik peneliti sejak awal merantau ke Yogyakarta.
17. Teman-teman Forum Keluarga Alumni Babakan Tegal (Fokabte) yang menjadi keluarga baru selama proses perkuliahan di Yogyakarta.
18. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungan, motivasi, dan doa-doa terbaik yang dipanjatkan sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dengan tepat waktu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari seluruh pihak agar skripsi ini dapat dipublikasikan dengan hasil yang maksimal. Semoga kebaikan dan ketulusan seluruh pihak yang telah disebutkan di atas mendapatkan balasan kebaikan yang berlimpah dari Allah SWT. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin ya Robbal 'Alamin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 13 Februari 2024

Peneliti,



Afiqotun Aghnia
NIM. 20102040067

ABSTRAK

Afiqotun Aghnia, 20102040067, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul Implementasi Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Sistem Rekrutmen Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia (BPRS HIK MCI) Yogyakarta Tahun 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi prinsip *Good Corporate Governance* terhadap sistem rekrutmen karyawan pada BPRS HIK MCI Yogyakarta Tahun 2023. Teori yang digunakan adalah teori Komite Nasional Kebijakan Governansi (KNKG) terkait proses penerapan kebijakan *Good Corporate Governance* terhadap suatu perusahaan, serta teori Malayu Hasibuan dalam sistem rekrutmen. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data-data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis interaktif model Miles dan Huberman yaitu koleksi data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem rekrutmen di BPRS HIK MCI Yogyakarta Tahun 2023 sudah dilaksanakan secara sistematis berdasarkan tahapan-tahapan dari teori Hasibuan. Hasil dari implementasi prinsip *Good Corporate Governance* terhadap sistem rekrutmen karyawan pada BPRS HIK MCI Yogyakarta Tahun 2023 menunjukkan bahwa implementasi sudah berjalan cukup baik namun masih ada prinsip-prinsip yang belum dijalankan secara maksimal yaitu prinsip kemandirian, akuntabilitas dan pertanggungjawaban. Sehingga perlu dilakukan perbaikan dalam tata kelola perusahaan secara berkala untuk keberlangsungan perusahaan BPRS HIK MCI Yogyakarta dalam jangka panjang. Prinsip-prinsip dari *Good Corporate Governance* terhadap rekrutmen karyawan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dan meningkatkan kontribusi serta prestasi perusahaan khususnya dalam lingkungan perbankan syariah.

Kata Kunci: Implementasi, Good Corporate Governance, Sistem Rekrutmen

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
D. Kajian Pustaka	8
E. Kerangka Teori	15
F. Metode Penelitian	32
G. Sistematika Pembahasan.....	41
BAB II GAMBARAN UMUM BPRS HIK MCI YOGYAKARTA	43
A. Sejarah BPRS HIK MCI Yogyakarta	43
B. Lokasi Kantor BPRS HIK MCI Yogyakarta	44
C. Visi dan Misi BPRS HIK MCI Yogyakarta	45

D. <i>Corporate Value</i> BPRS HIK MCI Yogyakarta	46
E. Struktur Organisasi	47
F. Produk Pembiayaan oleh BPRS HIK MCI Yogyakarta	48
G. Produk Deposito BPRS HIK MCI Yogyakarta	50
BAB III PEMBAHASAN	52
A. Sistem Rekrutmen Karyawan di BPRS HIK MCI Yogyakarta.....	53
B. Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen pada BPRS HIK MCI Yogyakarta.....	65
C. Sumber Rekrutmen di BPRS HIK MCI Yogyakarta.....	72
D. Metode Rekrutmen	75
E. Hasil Rekrutmen Karyawan BPRS HIK MCI	77
F. Implementasi Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Sistem Rekrutmen Karyawan pada BPRS HIK MCI Yogyakarta	78
G. Hambatan dalam Implementasi Prinsip <i>Good Corporate Governance</i>	89
H. <i>Good Corporate Governance</i> dalam Perspektif Islam	90
BAB IV PENUTUP	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA.....	100
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penghargaan BPRS HIK MCI.....	36
Gambar 1.2 Analisis Model Miles and Huberman.....	38
Gambar 1.3 Triangulasi Sumber Data.....	40
Gambar 1.4 Teknik Pengumpulan Data.....	41
Gambar 2.1 Peta lokasi BPRS HIK MCI.....	45
Gambar 3.1 Tahapan seleksi karyawan BPRS HIK MCI.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penghargaan BPRS HIK MCI Yogyakarta.....	5
Tabel 2.1 Struktur Organisasi BPRS HIK MCI Yogyakarta	47
Tabel 3.1 Data pelamar BPRS HIK MCI Yogyakarta	77
Tabel 3.2 Indikator Penerapan Prinsip <i>Good Corporate Governance</i>	87



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan sistem operasional perusahaan yang dibentuk oleh perkembangan teknologi menjadi sebuah tantangan besar bagi sumber daya manusia saat ini. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan sumber daya unggulan kompetitif yang harus dikelola secara efektif dan efisien untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan yang diperlukan dalam persaingan bisnis. Akibat adanya perkembangan teknologi, beberapa aktivitas pekerjaan mulai tergantikan perannya oleh *Artificial Intelligence* (AI).² Usaha yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia salah satunya dapat melalui rotasi kerja, pada kondisi tersebut para karyawan akan belajar menyesuaikan perubahan kondisi pekerjaan yang baru. Rotasi kerja juga mendorong adanya penambahan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan pada penempatan posisi baru.

Selain rotasi kerja, kegiatan pelatihan juga dapat menunjang kemampuan karyawan untuk dapat menambah keterampilan dan kompetensi karyawan sehingga dapat menunjang prestasi perusahaan. Apabila rotasi kerja dan pelatihan berhasil dijalankan maka diharapkan tujuan dari perusahaan akan tercapai.³ Optimalisasi sumber daya manusia

² Suriadi, dkk., *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Indramayu: Adanu Abimata, 2021), hlm. 18.

³ Handoko, *Buku Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2002), hlm.65.

menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja dapat diketahui keberhasilannya ketika tujuan maupun target tertentu yang di kehendaki perusahaan tercapai.⁴ Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini bertujuan untuk pengelolaan sumber daya manusia yang baik secara efisien dan efektif. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu melalui proses rekrutmen.⁵

Sistem rekrutmen karyawan sangat penting dilakukan secara transparan, objektif dan akuntabel. Rekrutmen menjadi proses awal untuk menyediakan sumber daya manusia yang kompeten pada bidang pekerjaan. Rekrutmen merupakan suatu proses menarik individu pada waktu tertentu, dalam jumlah yang cukup serta kualifikasi yang diperlukan untuk mengisi lowongan dalam sebuah perusahaan. Komponen penting yang mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi berfungsi sepanjang periode yang direncanakan adalah hasil dari proses perencanaan dan perekrutannya.⁶

⁴ Berliando Silas, dkk., "Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado". *Jurnal EMBA*, Vol. 7 No. 4 (Juli 2020), hlm. 4631.

⁵ Faroman Syarif, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2022), hlm. 100.

⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 27.

Persoalan penting terkait sistem rekrutmen karyawan pada saat ini yang dinilai tidak transparan, menyebabkan munculnya dugaan negatif terkait proses perekrutan yang dilakukan. Proses rekrutmen yang buruk yaitu ketika perusahaan memiliki komunikasi yang tidak efektif, tidak memberikan arahan selama interview kerja, serta menetapkan penerimaan kandidat tidak objektif.⁷ Untuk mengatasi beberapa kendala pada suatu perusahaan maka perlu memiliki suatu sistem pengelolaan perusahaan yang baik atau disebut *Good Corporate Governance (GCG)*. Nilai suatu perusahaan dapat dikatakan baik apabila tata kelola perusahaan itu baik. Melalui GCG ini akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan dan dapat mengurangi tingkat resiko kerugian perusahaan di masa yang akan datang.

Tujuan utama dari pengelolaan perusahaan yang baik adalah memberikan perlindungan yang memadai dan perlakuan yang adil kepada pemegang saham serta pihak yang berkepentingan lainnya, melalui peningkatan nilai pemilik saham secara maksimal. Sehingga tata kelola yang baik bukan sekedar upaya untuk menjaga agar perusahaan bekerja sesuai peraturan dan norma yang berlaku secara universal saja, tetapi juga pengelolaan yang baik dapat diketahui oleh publik dan para pihak yang berkepentingan sehingga masyarakat akan menanamkan kepercayaan kepada perusahaan tersebut.⁸ Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate*

⁷ Altha Swita, "Dampak proses rekrutmen yang buruk bagi perusahaan", <https://hrpods.co.id/recruitment-and-selection/dampak-proses-rekrutmen-yang-buruk-bagi-perusahaan-220928>, diakses tanggal 27 Oktober 2023 pukul 09.45 WIB.

⁸ Muhammad Shidqon P, *Dasar-Dasar Good Corporate Governance* (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2018), hlm. 29.

Governance pada lembaga keuangan berbasis syariah maupun lembaga keuangan konvensional sangat penting, seperti yang telah dijelaskan dalam ketentuan pasal 2 ayat (1) PBI No. 11/3/PBI/2009 tentang pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Konvensional Syariah dan unit usaha syariah disebutkan bahwa bank wajib melaksanakan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dalam setiap kegiatan usahanya pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi.⁹

Perbankan Syariah memiliki salah satu unit usaha yaitu Bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS), berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 03 tahun 2016 pengertian BPRS merupakan bank yang menjalankan segala aktivitas usaha sesuai prinsip syariah. Perkembangan BPRS dapat dilihat dari tahun ke tahun melalui jumlah kantor yang terus meningkat. Tetapi pada tahun 2023 mengalami penurunan jumlah kantor yang semula berjumlah 165 menjadi 158.¹⁰ Oleh karena itu peneliti tertarik untuk membahas salah satu BPRS terbesar di Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia. PT BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia adalah perusahaan di bidang perbankan yang dijalankan sesuai prinsip syariah, berdiri pada tanggal 11 januari 2008 terletak di Kecamatan Ngaglik Kabupaten Sleman. Berdasarkan Laporan Keuangan Audited 31 Desember

⁹ Khotibul umam, *Perbankan Syariah: Dasar-Dasar dan Dinamika Perkembangan di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 195.

¹⁰ <https://ibpr-s.ojk.go.id/InformasiUmum>, diakses pada tanggal 27 Oktober 2023, pukul 10.15 WIB.

2021 Aset Bank Syariah HIK MCI sebesar Rp 187,997 Miliar dan menempatkan diri sebagai BPRS terbesar di Daerah Istimewa Yogyakarta Periode tahun 2021.¹¹

Tabel 1.1
Penghargaan BPRS HIK MCI Yogyakarta¹²

Tahun	Penghargaan
2018	Predikat “Sangat Bagus” atas Kinerja tahun 2017
2018	The Most Profitable 2015-2017
2019	Predikat “Excellent” atas Kinerja tahun 2018
2019	The Best Performance tahun 2019

Sumber: Website BPRS HIK MCI Yogyakarta

Prestasi yang diperoleh BPRS HIK MCI Yogyakarta cukup konsisten, namun setelah tahun 2019 belum kembali menerima penghargaan yang seperti sebelumnya pernah didapatkan. Dengan riwayat keuangan serta prestasi yang sebelumnya mengesankan, apakah terdapat penurunan kualitas perilaku sumber daya manusia maupun tata kelola perusahaan yang mengalami kendala. Adapun prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* yang harus dipatuhi oleh lembaga-lembaga keuangan yang ada di Indonesia, sebagaimana telah dijelaskan dalam Peraturan Bank Indonesia No. 11/33/PBI/2009 bahwa prinsip-prinsip dalam GCG tersebut adalah prinsip keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*),

¹¹ https://bprshikmci.co.id/web/index.php/c_home/view_about, diakses pada 27 Oktober 2023 Pukul 10.30 WIB.

¹² Penghargaan Perusahaan, Website BPRS HIK MCI Yogyakarta, diakses pada tanggal 1 November 2023, pukul 15.00 WIB.

kemandirian (*independency*), keadilan dan kesetaraan (*fairness*), serta pertanggungjawaban (*responsibility*). Pelaksanaan *Good Corporate Governance* yang memenuhi prinsip syariah dimaksudkan dalam PBI tersebut tercermin pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Pengawas Syariah dalam pengelolaan kegiatan perbankan syariah.¹³ Tanpa adanya penerapan *Good Corporate Governance* yang efektif, lembaga keuangan syariah akan sulit untuk memperkuat posisi, memperluas jaringan, dan menunjukkan kinerjanya lebih optimal. Kebutuhan lembaga keuangan syariah terhadap *Good Corporate Governance* menjadi lebih serius lagi seiring dengan makin kompleksnya masalah yang dihadapi.¹⁴

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Sistem Rekrutmen Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia (BPRS HIK MCI) Yogyakarta Tahun 2023”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

¹³ *Ibid.*, hlm. 198.

¹⁴ Umer Chapra dan Habib Ahmed, *Corporate Governance Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 13.

1. Bagaimana sistem rekrutmen karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia (BPRS HIK MCI) Yogyakarta Tahun 2023?
2. Bagaimana implementasi prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap sistem rekrutmen karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia (BPRS HIK MCI) Yogyakarta Tahun 2023?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui sistem rekrutmen karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia (BPRS HIK MCI) Yogyakarta Tahun 2023.
- b. Untuk mengetahui implementasi prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap sistem rekrutmen karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia (BPRS HIK MCI) Yogyakarta Tahun 2023.

2. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) HIK MCI Yogyakarta, di antaranya sebagai berikut:

a. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang keilmuan umum dan keislaman, khususnya bagi program studi Manajemen Dakwah dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Implementasi Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap sistem rekrutmen karyawan. Harapannya hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam mempertimbangkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan pada proses rekrutmen karyawan dan dapat dijadikan kajian pustaka atau referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya.

b. Secara praktis

Bagi Instansi, penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi dan saran bagi BPRS HIK MCI Yogyakarta sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia atau biasa disebut karyawan. Kemudian penelitian ini juga dapat menjadi wawasan keilmuan bagi akademisi, praktisi dan masyarakat umum.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka berisi tentang tinjauan atas penelitian dan karya ilmiah terdahulu.¹⁵ Penelitian berjudul “Implementasi Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap Sistem Rekrutmen Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Harta Insan Karimah Mitra

¹⁵ Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), hlm. 15.

Cahaya Indonesia Yogyakarta Tahun 2023.” Penelitian ini tentu tidak terlepas dari beberapa tinjauan pustaka atas penelitian dan karya ilmiah terdahulu. Tujuannya untuk menghindari kesamaan pada hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan. Penelitian-penelitian tersebut diantaranya:

Pertama, penelitian skripsi yang berjudul “Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah Oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018-2019”. Disusun oleh Natasha Anggia pada tahun 2020, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan yakni deskriptif-kualitatif yaitu metode penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan informasi dan menyusun secara deskriptif tentang suatu fenomena yang ada saat penelitian. Hasil penelitian ini adalah Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah pada Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang dilaksanakan oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta telah dilaksanakan secara sistematis berdasarkan prinsip-prinsip rekrutmen. Prinsip-prinsip rekrutmen dilaksanakan untuk memperoleh petugas haji yang profesional dan kompeten. Prinsip-prinsip rekrutmen yang telah dilaksanakan adalah penjaminan mutu bagi petugas haji daerah Provinsi DIY dapat dilihat dari kinerja, kepribadian, dan komitmen yang dimiliki calon petugas haji daerah melalui seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, dan hasil psikotes.¹⁶

¹⁶ Natasha Anggia, “Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah Oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018-2019”, *Skripsi* (Yogyakarta:

Persamaan penelitian Natasha Anggia dengan penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dan mengkaji tentang sistem rekrutmen. Letak perbedaan penelitian Natasha Anggia dengan penelitian ini adalah pada objek dan subjek penelitian yaitu seluruh aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan proses rekrutmen petugas haji daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah (Sekda) Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018-2019. Sedangkan pada penelitian ini mengkaji tentang implementasi prinsip good corporate governance terhadap sistem rekrutmen karyawan pada BPRS HIK MCI Yogyakarta Tahun 2023.

Kedua, jurnal yang berjudul “Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* Pada PT. Angkasa Pura II (Studi pada Bandara Kualanamu Medan)”. Disusun oleh Petrizia Kahirul dan Septiyani Putri Astutik pada tahun 2022. Hasil dari penelitian tersebut adalah pelaksanaan Good Corporate Governance di PT Angkasa Pura II Bandar Udara Internasional Kualanamu Medan telah berjalan optimal. *Good Corporate Governance* yang terdiri dari prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, kesetaraan dan kewajaran telah dipenuhi PT Angkasa Pura II Bandar Udara Internasional Kualanamu melalui penerapan di lingkungan kerja.¹⁷

Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020), hlm. xii.

¹⁷ Petrizia Khairul dan Septiyani Putri A, “Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* Pada PT. Angkasa Pura II (Studi pada Bandara Kualanamu Medan)”, *Jurnal kewarganegaraan*, vol.6:1 (Juni 2022), hlm. 1625.

Persamaan penelitian Petrizia Kahirul dan Septiyani Putri Astutik dengan penelitian ini adalah sama-sama melakukan penelitian terkait penerapan *Good Corporate Governance* dan menggunakan metode penelitian deskriptif-kualitatif. Namun terdapat perbedaan yang terletak pada objek dan subjek penelitian. Penelitian Petrizia Kahirul dan Septiyani Putri Astutik mengkaji terkait penerapan *Good Corporate Governance* Pada PT. Angkasa Pura II (Studi pada Bandara Kualanamu Medan). Sedangkan penelitian ini mengkaji tentang implementasi *Good Corporate Governance* terhadap sistem rekrutmen karyawan pada BPRS HIK MCI Yogyakarta tahun 2023.

Ketiga, jurnal yang berjudul “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Jambi”. Disusun oleh Arsa, dkk., pada tahun 2023. Hasil penelitian ini Proses rekrutmen dan seleksi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jambi yaitu kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan. Hal ini terlihat dari penelitian dan hasil wawancara yang menyatakan bahwa responden yaitu karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jambi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan kualitas yang baik dan juga tepat waktu.¹⁸

Persamaan penelitian Arsa, dkk., dengan penelitian ini adalah sama-sama melakukan penelitian terkait sistem rekrutmen dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Namun perbedaannya terletak pada objek dan

¹⁸ Arsa., “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Jambi”, *Margin: Journal Od Islamic Banking*, vol.3:2, (Januari 2023), hlm. 166.

subjek penelitiannya yaitu seluruh aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC. Jambi. Sedangkan penelitian ini objeknya yaitu implementasi prinsip Good Corporate Governance terhadap rekrutmen karyawan di BPRS HIK MCI Yogyakarta Tahun 2023.

Keempat, penelitian skripsi yang berjudul “Sistem Rekrutmen Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Yaqawiyuu Jatinom Kabupaten Klaten”. Disusun oleh Deby Ayu Nur Melita Sonia pada tahun 2023. Metode penelitian yakni deskriptif-kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen tidak dilakukan secara berkala, namun dilakukan ketika ada kekosongan dan membutuhkan tenaga kerja. Sumber rekrutmen secara internal dan eksternal, terdapat perbedaan prosedur rekrutmen berdasarkan metode rekrutmen yang digunakan. Dalam pelaksanaan rekrutmen ini, KSPPS BMT Yaqawiyuu berusaha lebih menekankan pada keagamaan karena BMT ini berbasis syariah sehingga dalam prosedur penerimaan karyawan KSPPS BMT Yaqawiyuu Klaten meliputi seleksi administratif, tes tulis, wawancara pertama, wawancara kedua, survei dan keputusan diterima. Setelah melewati beberapa tahapan tes, maka karyawan yang diterima akan melalui masa orientasi selama tiga bulan, selama training ini karyawan baru diberi pembekalan terkait visi misi, aturan kerja, sejarah KSPPS BMT, produk dari

KSPPS BMT, Peraturan di KSPPS BMT serta pemahaman tentang operasional.¹⁹

Persamaan penelitian Debby Ayu dengan penelitian ini adalah sama-sama melakukan penelitian terkait sistem rekrutmen dan menggunakan metode penelitian deskriptif-kualitatif. Namun perbedaannya terletak pada objek dan subjek penelitiannya yaitu seluruh aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan proses rekrutmen di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Yaqawiyu Jatinom Kabupaten Klaten. Sedangkan penelitian ini objeknya yaitu implementasi prinsip Good Corporate Governance terhadap rekrutmen karyawan di BPRS HIK MCI Yogyakarta Tahun 2023.

Kelima, penelitian skripsi yang berjudul “Analisis Penerapan *Good Corporate Governance* Pada Siklus Pencairan Dana Bantuan Langsung Tunai (BLT) di Desa Sukodono Bondowoso”. Disusun oleh Mega Selvia ditulis pada tahun 2023, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif-kualitatif yaitu metode yang menggambarkan serta menganalisis suatu hasil penelitian secara benar, akurat dan kritis. Hasil penelitiannya adalah Penerapan *Good Corporate Governance* pada pencairan Bantuan Langsung Tunai di Desa Sukodono Bondowoso melalui prinsip Transparansi dan Akuntabilitas kedua prinsip ini masih lemah karena kurangnya kesesuaian

¹⁹ Deby Ayu Nu M S, “Sistem Rekrutmen Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Yaqawiyu Jatinom Kabupaten Klaten”, *Skripsi* (Yogyakarta: Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023), hlm. x.

antara yang ditetapkan dan yang terjadi di lapangan. Sedangkan fakta tersebut terjadi asimetri informasi dalam penyebaran data karena khawatir ada kecemburuan sosial, ada juga yang tidak mendapatkan sama sekali bantuan tersebut. Kendala pada bantuan ini akses media massa maupun nirmassa yang digunakan tidak ada. Selain itu tidak merata pencairan tersebut karena keterbatasan anggaran, maka desa menggunakan sistem bergantian, selanjutnya kurang selektifnya pemilihan calon penerima bantuan dalam menentukan masyarakat yang berhak mendapatkan bantuan terlebih dahulu. Dalam Sistem Informasi Akuntansi dalam pelaksanaan pencairan Bantuan Langsung Tunai di Desa Sukodono terdapat beberapa tahapan telah sesuai mekanisme pendataan. Desa tersebut berprinsip pada Peraturan Bupati Bondowoso Nomor 10 Tahun 2022.²⁰

Persamaan penelitian Mega Selvia dengan penelitian ini adalah sama-sama melakukan penelitian terkait penerapan *Good Corporate Governance* dan menggunakan metode penelitian deskriptif-kualitatif. Namun terdapat perbedaan yang terletak pada objek dan subjek penelitian. Penelitian Mega Selvia mengkaji terkait penerapan *Good Corporate Governance* Pada Siklus Pencairan Dana Bantuan Langsung Tunai (BLT) di Desa Sukodono Bondowoso. Sedangkan penelitian ini mengkaji tentang

²⁰ Mega Selvia, "Analisis Penerapan *Good Corporate Governance* Pada Siklus Pencairan Dana Bantuan Langsung Tunai (BLT) di Desa Sukodono Bondowoso", *Skripsi* (Jember: Prodi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember, 2023), hlm. viii.

implementasi *Good Corporate Governance* terhadap sistem rekrutmen karyawan pada BPRS HIK MCI Yogyakarta Tahun 2023.

Berdasarkan beberapa kajian pustaka, terdapat perbedaan signifikan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berjudul “Implementasi prinsip *Good Corporate Governance* terhadap sistem rekrutmen karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) HIK MCI Yogyakarta”. Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada (1) Objek penelitian yang dipilih oleh peneliti yakni Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia (BPRS HIK MCI), (2) Subjek penelitian yang dipilih peneliti merupakan informan yang memahami terkait sistem rekrutmen yang ada di BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia, (3) Fokus permasalahan peneliti yaitu pada implementasi prinsip *Good Corporate Governance* terhadap sistem rekrutmen karyawan pada BPRS HIK MCI Yogyakarta. Hal tersebut menjadikan penelitian ini lebih spesifik pada sebuah permasalahan, dan penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

E. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan konsep yang disusun untuk menganalisis dan memecahkan masalah dalam sebuah penelitian.²¹ Fungsi kerangka teori yaitu sebagai dasar atau landasan peneliti dalam melakukan

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: CV. ALFABETA, 2013), hlm. 581.

analisis terhadap suatu fenomena atau permasalahan.²² Kerangka teori dalam penelitian ini meliputi:

1. *Good Corporate Governance* (GCG)

a. Pengertian *Good Corporate Governance* (GCG)

Tata kelola perusahaan atau lebih dikenal dengan istilah *Corporate Governance* didefinisikan secara umum oleh *International Finance Corporation (IFC)* sebagai struktur dan proses untuk memberikan arahan dan proses pengendalian pada suatu perusahaan.²³ Menurut *Cadbury Commite* yang dikutip oleh Rinitami, dkk dalam jurnal berjudul hubungan hukum dan penerapan prinsip *Good Corporate Governance*²⁴, tata kelola perusahaan (*Corporate Governance*) adalah prinsip langsung yang mengendalikan perusahaan untuk mencapai keseimbangan antara kekuatan dan kewenangan perusahaan dalam memberikan pertanggungjawaban kepada pemegang saham (*shareholders*) khususnya, dan para pemangku kepentingan di perusahaan (*stakeholders*). Pada pernyataan *Forum for Corporate Governance in Indonesia* (FCGI) sebagaimana dikutip oleh M. Arief Effendi, mendefinisikan *Corporate Governance* sebagai seperangkat

²² Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian Praktik*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2014), hlm. 157.

²³ [Corporate Governance | International Finance Corporation \(IFC\)](#), diakses pada 6 November 2023, pukul 15.07 WIB.

²⁴ Rinitami, dkk. "Hubungan Hukum dan Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance*", *Jurnal Gema Keadilan*: Vol.6 Edisi III, (Oktober:2019), hlm. 248.

peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengelola perusahaan, karyawan, pihak kreditur serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban. Tujuan dari *Corporate Governance* ini yaitu untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).²⁵

Kurang optimalnya penerapan *Good Corporate Governance* disebabkan adanya hambatan. Hambatan yang sering dijumpai dalam penerapan prinsip tata kelola perusahaan yaitu tidak adanya sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan *Good Corporate Governance* dan faktor budaya masyarakat yang lebih mematuhi hukum informal yang berupa kebiasaan daripada hukum formal. Dalam literatur lain disebutkan bahwa *Good Corporate Governance* (*GCG*) berarti suatu proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola bisnis serta akuntabilitas perusahaan dengan tujuan utama mempertinggi nilai saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholders* lain.²⁶

Berdasarkan pengertian tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* membahas

²⁵ M. Arief Effendi, *The Power of Good Corporate Governance Teori dan Implementasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm.2.

²⁶ Khotibul Umam, *Perbankan Syariah: Dasar-Dasar dan Dinamika Perkembangannya di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 189.

mengenai bagaimana cara suatu perusahaan diarahkan dan dikelola agar seluruh kepentingan pada pemangku kepentingan (*stakeholders*) diakomodasi secara baik. Maka dari itu, perusahaan harus dikelola dengan seimbang dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

b. Manfaat *Good Corporate Governance*

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governansi (KNKG), perusahaan-perusahaan yang telah memberikan tanggapan mereka dengan cara menerapkan kebijakan dan praktik-praktik *corporate governance* yang lebih baik, tidak menempatkan penerapan *Good Corporate Governance* sebagai tujuan akhir melainkan hal tersebut dapat dimanfaatkan untuk mencapai peningkatan kinerja perusahaan melalui prosedur pengambilan keputusan yang lebih baik, menjalankan kegiatan operasional yang lebih efisien dan pemberian layanan yang lebih optimal. Maka akan menghasilkan kelangsungan hidup perusahaan jangka panjang dan membentuk citra baik perusahaan dengan tetap mempertimbangkan kepentingan seluruh *stakeholders*. Selain itu, Masyarakat investor akan puas karena perusahaan memberikan *dividen* dan nilai perusahaan yang lebih baik atas hasil peningkatan kinerja.²⁷

c. Tujuan *Good Corporate Governance*

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh McKinsey & Company menunjukkan bahwa *corporate governance* menjadi perhatian

²⁷ Muhammad Shidqon Prabowo, *Dasar-Dasar Good Corporate Governance*, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2018), hlm. 30.

utama para investor dalam menyamai kinerja finansial dan potensi pertumbuhan, khususnya bagi pasar-pasar yang sedang berkembang (*emerging market*). Adapun tujuan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* diantaranya sebagai berikut:

- 1) Mendorong agar perusahaan dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial terhadap pemangku kepentingan maupun kelestarian lingkungan di sekitar perusahaan.
- 2) Meningkatkan kontribusi perusahaan dalam perekonomian nasional.
- 3) Mendorong pengelolaan persediaan secara profesional, transparan dan efisien, serta memberdayakan fungsi dan kemandirian perusahaan.²⁸

d. Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*

Prinsip ini dimaksudkan akan menjadi pegangan dalam penjabaran tindakan dan langkah-langkah yang hendak dilakukan dalam mewujudkan *Good Corporate Governance* dalam suatu perusahaan. Secara umum ada 5 prinsip dasar yang terkandung dalam *Good Corporate Governance* diantaranya sebagai berikut :

- 1) *Transparency* (Transparansi), perusahaan seharusnya menyediakan informasi yang relevan serta mudah diakses dan dipahami oleh *stakeholders* dengan cara mengambil inisiatif dengan tidak hanya mengungkapkan masalah yang berhubungan dengan undang-undang,

²⁸ Eko Sudarmanto dkk., *Good Corporate Governance*, (Surabaya: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm. 28-29.

tetapi juga informasi lain yang dianggap perlu bagi *kreditur*, dan *stakeholders* untuk membuat suatu keputusan.

- 2) *Accountability* (Akuntabilitas), merupakan kejelasan fungsi, pelaksanaan serta pertanggungjawaban manajemen perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif dan ekonomis. Akuntabilitas ini juga di artikan sebagai asas pertanggungjawaban kinerja secara transparan dan wajar, dengan pengelolaan secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan Perseroan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain (*Check and Balances System*) dan kejelasan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing organ perusahaan. Asas akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.
- 3) *Responsibility* (Pertanggungjawaban), asas mengemban tanggung jawab, termasuk dalam mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan (kewajiban sosial) sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai *good corporate citizen*.
- 4) *Independency* (Kemandirian), Prinsip yang diterapkan untuk mengelola perusahaan secara profesional tanpa berbenturan dengan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang

tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Asas pengelolaan perusahaan secara independen ini juga bertujuan untuk masing-masing individu dalam aktivitasnya tidak saling mendominasi dan tidak diintervensi pihak lain supaya tercapai prinsip korporasi yang sehat, setiap keputusan diambil berdasarkan objektivitas menghindari konflik kepentingan.

5) *Fairness* (Kesetaraan dan Keadilan), Asas dimana dalam melaksanakan kegiatannya, Perseroan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan keadilan; termasuk kesempatan yang sama dalam penerimaan karyawan, berkarir dan melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan suku, rasa, agama, gender dan kondisi fisik.²⁹

2. Proses penerapan prinsip *Good Corporate Governance*

Untuk mengetahui proses penerapan prinsip *Good Corporate Governance*, penting bagi perusahaan untuk melakukan tahapan dengan cermat berdasarkan analisis pada situasi dan kondisi perusahaan, sehingga penerapan *Good Corporate Governance* dapat berjalan dengan lancar dan mendapat dukungan oleh para *stakeholders*. Beberapa tahapan yang telah direncanakan secara baik, tahapan tersebut di antaranya sebagai berikut:³⁰

²⁹ *Ibid*, hlm. 60-61.

³⁰ Thomas S. Kaihatu, "Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.8:1, (Maret 2020), hlm. 3.

a. Tahap Persiapan

Tahap ini terdiri atas 2 langkah utama, yaitu :

- 1) *Awareness Building*, merupakan langkah awal untuk membangun kesadaran mengenai arti penting GCG dan komitmen bersama dalam penerapannya. Upaya ini dapat dilakukan dengan meminta bantuan tenaga ahli independen dari luar perusahaan. Bentuk kegiatan dapat dilakukan melalui seminar, maupun diskusi kelompok.
- 2) *Good Corporate Governance Manual Building*, Berdasarkan hasil pemetaan tingkat kesiapan perusahaan dan upaya identifikasi prioritas penerapannya, penyusunan manual atau pedoman implementasi GCG dapat disusun. Penyusunan manual dapat dilakukan dengan bantuan tenaga ahli independen dari luar perusahaan.

b. Tahap Implementasi

Setelah perusahaan memiliki GCG manual, langkah selanjutnya adalah memulai implementasi di perusahaan. Tahap ini terdiri atas 3 langkah utama yakni:

- 1) Sosialisasi, diperlukan untuk memperkenalkan kepada seluruh perusahaan berbagai aspek yang terkait dengan implementasi GCG khususnya mengenai pedoman penerapan GCG.
- 2) Implementasi, yaitu kegiatan yang dilakukan sejalan dengan pedoman GCG yang ada. Implementasi hendaknya mencakup upaya manajemen perubahan (*change management*) untuk

mengawal proses perubahan yang ditimbulkan oleh implementasi GCG.

- 3) Internalisasi, yaitu Internalisasi mencakup upaya-upaya untuk memperkenalkan GCG di dalam seluruh proses bisnis perusahaan kerja, dan berbagai peraturan perusahaan. Dengan upaya ini dapat dipastikan bahwa penerapan GCG bukan sekedar dipermukaan atau sekedar suatu kepatuhan yang bersifat *superficial*, tetapi benar-benar tercermin dalam seluruh aktivitas perusahaan.

c. Tahap Evaluasi

Tahap evaluasi merupakan tahapan yang perlu dilakukan secara teratur dari waktu ke waktu untuk mengukur sejauh mana efektivitas penerapan GCG telah dilakukan dengan meminta pihak independen melakukan audit implementasi dan *scoring* atas praktik GCG yang ada. Evaluasi dalam bentuk *assessment*, *audit* atau *scoring* juga dapat dilakukan secara *mandatory*. Evaluasi dapat membantu perusahaan memetakan kembali kondisi dan situasi serta capaian perusahaan dalam implementasi GCG sehingga dapat mengupayakan perbaikan-perbaikan yang perlu berdasarkan rekomendasi yang diberikan.³¹

³¹ Renanda Dwi Yanto, [GCG \(Good Corporate Governance\) Penjelasan dan Tahapan Penerapan Untuk Meningkatkan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik \(manrisk.id\)](#), di akses 01 November 2023, pukul 20.35.

3. *Good Corporate Governance* dalam perspektif Islam

Tata kelola perusahaan yang baik, berkaitan dengan hadist Rasulullah SAW³², sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يَتَّقَنَهُ (رواه الطبران)

Artinya: “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas)”
(HR. Thabrani).

Good Corporate Governance dalam perspektif Islam atau dapat diistilahkan dengan *Islamic Corporate Governance* senantiasa mengaitkan segala konsep dan tingkah laku dalam tata kelola bisnis dengan hal-hal yang bersifat transendental. Hal ini merupakan konsekuensi dari keimanan seorang muslim kepada Allah SWT. Nilai ketauhidan sebagai landasan atas segala keyakinan, pemikiran dan perilaku seorang muslim, termasuk dalam memahami *corporate governance*. Salah satu prinsip yang merupakan turunan terbesar dari nilai tauhid adalah prinsip keadilan. Ajaran Islam senantiasa mendorong ummatnya untuk bersikap adil dalam setiap hal, baik dalam masalah aqidah, syariah, maupun akhlak sebagai konsekuensi atas keimanan dan untuk mencapai derajat ketakwaan.

³² Hadits riwayat Ath-Thabrani dalam al-Mu'jam Al-Ausath no. 897 dan Imam Al-Baihaqi dalam Syu'abul Iman, no. 5312. <https://muslimsolo.com/ayat-hadits-tentang-etos-kerja/>, diakses pada 9 November 2023, pukul 20.00 WIB.

Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dalam perspektif islam juga dapat dikaitkan dengan sifat-sifat Rasulullah SAW, antara lain sebagai berikut:

- 1) Sifat *Shiddiq*, yaitu memastikan bahwa pengelolaan yang dilakukan dengan moralitas dan menjunjung tinggi nilai kejujuran. Nilai ini mencerminkan bahwa pengelolaan dana masyarakat akan dilakukan dengan mengedepankan cara-cara yang halal serta menjauhi cara-cara yang meragukan (*subhat*), apalagi sampai cara yang terlarang (*haram*).³³ *Shiddiq* berarti jujur yang artinya apa yang disampaikan merupakan keadaan yang sebenarnya.
- 2) Sifat *Tabligh*, berarti menyampaikan, hal ini berarti menyampaikan kebenaran, jika dulu Rasulullah menyampaikan wahyu Allah SWT, maka sekarang umat muslim wajib menyampaikan kebenaran. Allah SWT memerintah untuk menegakkan yang ma'ruf dan mencegah yang munkar serta bijak dalam menyikapi keduanya. Hal tersebut tercantum dalam Q.S. Ali 'Imran ayat 110, Allah berfirman sebagai berikut:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ
 الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ۗ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ ۗ
 مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya: “Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman,

³³ Siti Muslimah, “Analisis Penerapan *Good Corporate Governance* dan Manajemen Resiko pada BMT Kube Sejahtera 007 Srikaton Kecamatan Pondok Kelapa”. *Skripsi*, (Bengkulu: Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu, 2021), hlm. 23.

tentulah itu lebih baik dari mereka. Di antara mereka ada yang beriman, namun kebanyakan mereka adalah orang-orang fasik”.³⁴
(Q.S. Ali-Imran: 110)

- 3) Sifat *Amanah*, berarti dapat dipercaya, tidak ingkar janji dan bertanggung jawab. Apa yang sudah disepakati akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sikap ini memberikan kepercayaan dari pihak eksternal dan internal perusahaan. Kepercayaan pihak dari pihak eksternal bisa dalam bentuk kerja sama bisnis dan juga reputasi perusahaan.³⁵
- 4) Sifat *Fathanah*, berarti cerdas, suatu perusahaan membutuhkan orang yang cerdas sebagai sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam menjalankan operasional perusahaannya. Dengan kecerdasan yang dimiliki, maka masalah perusahaan akan teratasi sehingga nilai dan kinerja perusahaan akan terus meningkat. Pada zaman Rasulullah kecerdasan diperlukan untuk menyampaikan wahyu Allah kepada umatnya. Namun pada zaman sekarang, sifat cerdas diperlukan bagi seorang pemimpin untuk dapat mengelola, menjalankan, dan mengembangkan perusahaan secara profesional dan kompetitif

³⁴ Al-Qur'an, Ali-Imron:110, sumber dari Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: Direktorat Jenderal Bimas Islam dan urusan haji,2001).

³⁵ Shofia Mauizotun Hasanah, Romi Kurniawan, "Konsep Islamic Corporate Governance", *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam Iqtihaduna*, Vol. 10 No. 1 Juni 2019. hlm. 43.

sehingga menghasilkan keuntungan yang maksimal dan meminimalisir resiko bagi perusahaan.³⁶

2. Sistem Rekrutmen Karyawan

a. Pengertian rekrutmen

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Khusnul Fikri dalam buku Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) I³⁷, menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja supaya melamar lowongan pekerjaan yang sedang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Rekrutmen menjadi masalah yang penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika proses rekrutmen berhasil artinya banyak peluang untuk mendapatkan yang baik dan sesuai kualifikasi terbuka lebar, sehingga perusahaan dapat memilih calon karyawan yang paling sesuai. Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak mungkin sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan. Sehingga memungkinkan akan terjaring kandidat karyawan dengan kualitas terbaik sehingga dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Rekrutmen menurut Veithzal Rivai yang dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa dalam Manajemen SDM dalam buku Organisasi Publik

³⁶ Siti Muslimah, "Analisis Penerapan *Good Corporate Governance* dan Manajemen Resiko pada BMT Kube Sejahtera 007 Srikaton Kecamatan Pondok Kelapa", *Skripsi*, (Bengkulu: Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu, 2021), hlm.24.

³⁷ Khusnul Fikri, dkk., *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) I*, (Pekanbaru: LPPM Universitas Lancang Kuning, 2022), hlm 81-82.

dan Bisnis³⁸, menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Para pelamar pekerjaan menunjukkan bahwa mereka adalah calon-calon yang menarik dan layak mendapatkan tawaran pekerjaan, para pelamar berhak untuk meminta organisasi memberikan informasi terkait kejelasan pelamar diterima atau tidak.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat peneliti simpulkan bahwa rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan membutuhkan tenaga kerja dan membuka lowongan pekerjaan sampai mendapatkan calon karyawan yang memenuhi syarat (*qualified*) sesuaikan dengan kebutuhan jabatan. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas terbaik melalui tahapan yang mencakup kebutuhan maupun kepentingan perusahaan.

b. Proses rekrutmen

Rekrutmen dapat dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai pedoman sekaligus mengembangkan kebutuhan masing-masing perusahaan, tahapan-tahapan tersebut diantaranya sebagai berikut:³⁹

³⁸ Suwatno dan Donni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 62.

³⁹ Hasmin dan Jumiatty Nurung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sumatera Barat: CV. Mitra Cendekia Media, 2021), hlm. 13.

- 1) Menganalisis kebutuhan posisi atau jabatan karyawan, dalam hal ini perusahaan menentukan terlebih dahulu posisi atau jabatan yang dibutuhkan sehingga perlu melaksanakan kegiatan rekrutmen. Terdapat beberapa hal yang menjadi alasan untuk segera memerlukan pegawai baru, seperti adanya pegawai yang pensiun, beban kerja meningkat, adanya departemen baru, atau pemindahan jabatan.
- 2) Merencanakan proses rekrutmen, proses rekrutmen dapat dimulai dengan pemilihan media informasi, penanggung jawab, tim evaluasi proses rekrutmen, pengklarifikasi pelamar, wawancara, dan pengambilan keputusan.
- 3) Rekrutmen, tim penanggung jawab perekrutan mengeluarkan pengumuman tentang lowongan pekerjaan baru melalui media yang telah dipilih sebelumnya dengan tujuan memperoleh karyawan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan.
- 4) Memproses seleksi administrasi, tim penanggung jawab perekrutmen menyeleksi pelamar jika kuota yang dibutuhkan sudah melebihi target. Kemudian memberi informasi kepada para pelamar terkait jadwal wawancara atau *interview*.
- 5) Pengambilan Keputusan Seleksi, setelah melewati proses-proses rekrutmen. Maka tim penanggung jawab dapat menyampaikan keputusan karyawan yang lolos seleksi, menyiapkan kontrak kerja sesuai jabatan yang dibutuhkan perusahaan, karyawan baru menandatangani untuk

bekerja dan ditempatkan dimanapun sesuai dengan isi surat kontrak bekerja.

Dalam proses rekrutmen, tahap seleksi merupakan suatu tahapan yang sangat berpengaruh untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seorang calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Proses seleksi secara umum dapat mengikuti tahapan diantaranya yaitu seleksi administrasi, interview, tes psikologi dan tes kesehatan.

c. Sumber-sumber rekrutmen

Pada suatu sistem rekrutmen tentu memiliki sumber-sumber yang nantinya akan mempermudah proses perekrutan karyawan. Secara umum sumber rekrutmen digolongkan menjadi 2 jenis yaitu:

1) Sumber internal

Perekrutan sumber internal merupakan proses penentuan karyawan yang saat ini tersedia dan memenuhi syarat bagi pekerjaan yang sedang dibutuhkan. Dapat dilakukan dengan penawaran secara terbuka kepada semua karyawan terkait posisi tertentu yang dapat diakses oleh semua karyawan yang memenuhi persyaratan, melalui proses mutasi kerja, dan rotasi karyawan. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Khusnul Fikri dalam buku *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) I*,⁴⁰ manfaat menggunakan sumber internal antara lain biaya lebih rendah, peningkatan kinerja karyawan karena adanya kesempatan promosi, loyalitas karyawan semakin meningkat terhadap perusahaan serta kestabilan karyawan semakin

⁴⁰ Khusnul Fikri, dkk., *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) I*, hlm. 90.

membalik dan kompetitif. Kelemahannya yaitu bakat aktual akan terbatas dan peluang muncul ide-ide baru menjadi kecil.⁴¹

2) Sumber eksternal

Sumber eksternal merupakan proses perekrutan karyawan dengan mengambil sumber daya manusia dari luar perusahaan, media informasi yang digunakan bisa melalui media sosial, agen tenaga kerja, bursa kerja, iklan surat kabar dan informasi secara lisan oleh para karyawan lama. Keunggulan dari sumber eksternal ini yaitu kewibawaan jabatan relatif baik dan kemungkinan dibukanya sistem kerja yang baru, sedangkan kelemahannya yaitu prestasi karyawan lama cenderung berkurang, biaya penarikan lebih besar, perilaku dan loyalitas karyawan baru belum diketahui.⁴²

d. Metode rekrutmen karyawan

Proses rekrutmen merupakan aktivitas yang dilakukan HRD untuk mencari, menyeleksi, dan menerima tenaga kerja baru untuk menempati posisi atau jabatan tertentu. Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap jumlah lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Secara umum terdapat dua metode yang digunakan dalam proses rekrutmen, yaitu sebagai berikut:⁴³

⁴¹ *Ibid*, hlm. 12.

⁴² Fitri Wulandari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gerbang Media,2020), hlm. 57.

⁴³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bumi aksara,2005), hlm. 44.

1) Metode tertutup

Metode tertutup yaitu proses penyampaian informasi rekrutmen hanya kepada karyawan tertentu saja. Sehingga lamaran pekerjaan yang masuk relatif sedikit dan kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang lebih baik menjadi sulit.

2) Metode terbuka

Metode terbuka adalah metode yang informasinya bisa dijangkau oleh siapa saja. Penyebaran informasinya melalui media sosial, serta media massa cetak maupun elektronik. Metode terbuka ini diharapkan dapat menarik banyak pelamar sehingga peluang untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai kebutuhan semakin besar.

F. Metode Penelitian

Untuk melakukan suatu penelitian yang benar dan tepat, maka diperlukan sebuah metode penelitian yang tersusun secara sistematis. Berikut adalah langkah-langkah teknis yang akan dilakukan dalam proses penelitian, yaitu:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif, yakni mendeskripsikan dan mengeksplorasi perilaku individu dan kelompok menggunakan sudut pandang kelompok pada proses rekrutmen karyawan baru di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) HIK MCI Yogyakarta. Pengumpulan

data melalui data primer dan sekunder yang berkaitan dengan obyek penelitian.⁴⁴

2. Ruang Lingkup Penelitian

a. Subjek penelitian

Subjek penelitian ini adalah individu yang memberikan informasi dan data mengenai permasalahan penelitian, subjek penelitian disebut dengan informan.⁴⁵ Subjek penelitian adalah Staf Divisi Satuan Kerja Kepatuhan, Kepala Divisi HRGA BPRS HIK MCI Yogyakarta, Staf HRD, dan karyawan.

b. Objek penelitian

Objek penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan penulis (berupa seseorang atau objek) yang diambil oleh peneliti tersebut untuk menjadi bahan penelitian yang kemudian dipelajari dan ditelaah oleh peneliti untuk mendapatkan informasi terkait objek penelitian tersebut untuk kemudia ditarik kesimpulan atas informasi yang didaoatkan.⁴⁶

Objek penelitian yang dikaji pada penelitian ini adalah seluruh aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan proses rekrutmen karyawan di BPRS HIK MCI Yogyakarta, terutama pada Implementasi Prinsip *Good Corporate Governance* terhadap sistem rekrutmen karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) HIK MCI Yogyakarta.

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 348.

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*, hlm. 13.

⁴⁶ *Ibid*, hlm. 58.

3. Data dan Sumber Data

a. Sumber data primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian tanpa media perantara berupa opini orang secara individual atau kelompok, metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu dengan menggunakan metode wawancara dan metode observasi. Wawancara dilakukan dengan tatap muka kepada informan sedangkan observasi dilakukan dengan datang langsung ke lokasi penelitian.⁴⁷

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang didapatkan tidak secara langsung dari subjek penelitian. Adapun sumber data sekunder berupa dokumen tertulis seperti struktur kepengurusan lembaga, data calon karyawan baru sebelum melalui proses seleksi dan hasil setelah di seleksi, serta dokumen-dokumen perusahaan yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data primer dengan cara melakukan pengamatan langsung secara seksama dan sistematis terhadap perilaku subjek penelitian, dengan menggunakan panca indra (mata, telinga,

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 555.

tangan, pikiran).⁴⁸ Pengamatan yang dilakukan dalam penelitian ini di lembaga syariah. Teknik yang digunakan adalah observasi secara terbuka kepada sumber data yang mengetahui proses penelitian sejak awal hingga akhir. Sedangkan penelitian secara tersamar untuk mengetahui suatu data yang dicari adalah data yang dirahasiakan.⁴⁹

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (*interview*) melalui komunikasi langsung. Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara terstruktur untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka.⁵⁰ Teknik yang digunakan peneliti yaitu berupa instrumen pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk ditanyakan pada saat bertemu narasumber. Peneliti melakukan wawancara kepada pihak yang bersangkutan dikarenakan pihak tersebut memahami dan memiliki peran dalam proses rekrutmen karyawan. Peneliti mengumpulkan data melalui pertanyaan langsung yang difokuskan pada:

1. Sistem rekrutmen karyawan di BPRS HIK MCI Yogyakarta
2. Implementasi Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap sistem rekrutmen karyawan pada BPRS HIK MCI Yogyakarta

⁴⁸ Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2014), hlm. 29.

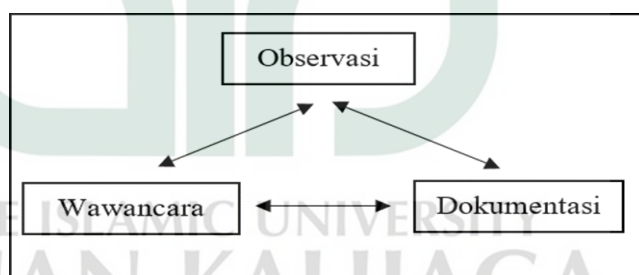
⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, hlm. 226.

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 233.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen ini bisa berbentuk tulisan, baik itu catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan dan kebijakan.⁵¹ Fungsi dari dokumentasi yaitu sebagai pendukung hasil dari observasi dan wawancara tentang implementasi prinsip *Good Corporate Governance* pada proses rekrutmen karyawan baru. Metode dokumentasi yang digunakan peneliti untuk memperoleh data-data melalui struktur kepengurusan, visi dan misi, data calon karyawan dan dokumen yang berkaitan dengan proses rekrutmen karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) HIK MCI Yogyakarta.

Gambar 1.1
Teknik Pengumpulan Data



Sumber: Buku Metode Penelitian Sugiyono, 2018

5. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data sesuai kategori, menjabarkan kedalam unit-

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 240.

unit, menyusun kedalam pola, memilih data dan menyimpulkan data.⁵² Analisis data dapat dilakukan sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai dari lapangan.⁵³ Analisis data yang digunakan adalah Miles dan Huberman dengan pendekatan *interactive model*, yaitu terdiri dari 4 langkah dalam melakukan analisis data, yakni:

a. Pengumpulan data (*data collection*)

Dalam penelitian kualitatif metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi atau gabungan dari ketiganya (triangulasi).

b. Reduksi data (*data reduction*)

Reduksi data merupakan proses berfikir sensitive yang memerlukan kecerdasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, mencari tema, mencari pola, dan membuang yang tidak perlu.

c. Penyajian data (*data display*)

Setelah tahap reduksi selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *pie chart*, *pictogram* dan sejenisnya.⁵⁴ Dengan melakukan penyajian data maka akan memudahkan dan memahami peneliti menentukan langkah selanjutnya.

⁵² *Ibid.*, hlm. 244.

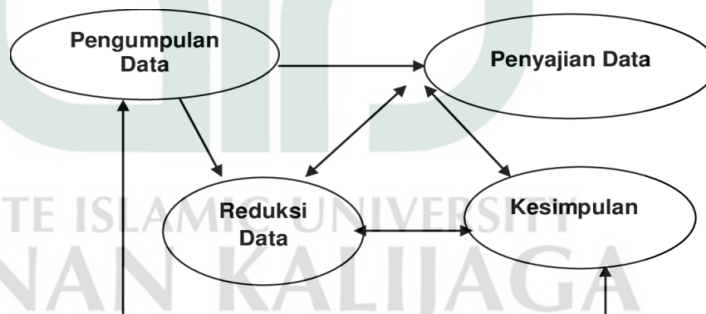
⁵³ *Ibid.*, hlm. 245.

⁵⁴ *Ibid.*, hlm 249.

d. Penarikan kesimpulan (*Verification*)

Kesimpulan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas, penarikan kesimpulan dapat berupa hipotesis atau teori.⁵⁵ Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun apabila kesimpulan telah didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (dapat dipercaya).

Gambar 1.2
Analisis Model Miles & Huberman



Sumber: Buku Metode Penelitian Sugiyono, 2018.

Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa proses penelitian ini dilakukan secara berulang terus-menerus dan saling berkaitan satu sama lain baik dari sebelum, saat di lapangan hingga selesainya penelitian.

⁵⁵ *Ibid.*, hlm. 253.

6. Uji Keabsahan Data

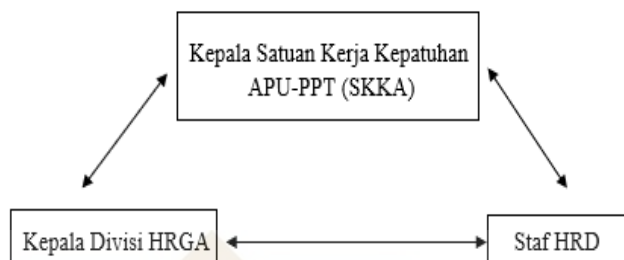
Pada penelitian kualitatif, uji keabsahan data pada dasarnya selain digunakan untuk menyanggah baik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang dianggap tidak ilmiah, uji keabsahan data juga merupakan unsur yang tidak terpisahkan dari pengetahuan penelitian kualitatif.⁵⁶ Dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas triangulasi. Triangulasi yaitu menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Peneliti melakukan pengecekan dengan menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi teknik pengumpulan data dengan tujuan untuk memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Peneliti menggunakan triangulasi sebagai berikut:

a. Triangulasi sumber data

Triangulasi sumber berguna untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) HIK MCI Yogyakarta. Triangulasi sumber juga dilakukan untuk mengetahui data valid atau tidak. Hal ini dapat dilihat dari gambar sebagai berikut:

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian; Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 366.

Gambar 1.3
Triangulasi Sumber Data



Sumber: Buku Metode Penelitian Sugiyono, 2018

Triangulasi sumber data berarti untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara memeriksa ulang data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Berikut adalah sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Kepala Satuan Kerja Kepatuhan APU-PPT (SKKA) BPRS HIK MCI Yogyakarta
- 2) Kepala Divisi HRGA BPRS HIK MCI Yogyakarta
- 3) Staf HRD
- 4) Karyawan lama dan karyawan baru di BPRS HIK MCI Yogyakarta

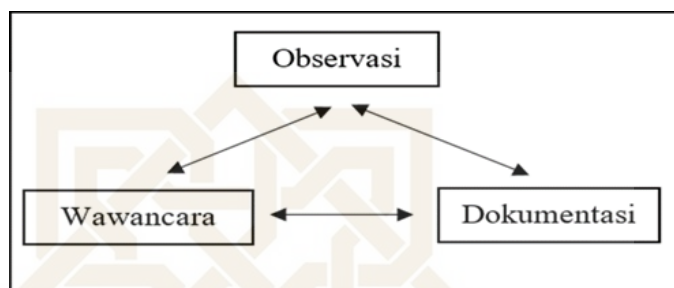
Selanjutnya data yang diperoleh akan dideskripsikan, dikategorisasikan dan di kelompokkan sesuai dengan spesifikasi dari keempat sumber data tersebut.

b. Triangulasi teknik pengumpulan data

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Pada penelitian ini menggunakan data

triangulasi berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi yang sesuai dengan kebenarannya.

Gambar 1.4
Teknik Pengumpulan Data



Sumber: Buku Metode Penelitian Sugiyono, 2018

Triangulasi teknik pengumpulan data digunakan untuk menguji kredibilitas data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Data yang didapat dari hasil wawancara di uji kebenarannya menggunakan observasi dan dokumentasi, begitupun sebaliknya.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan memiliki beberapa tahapan untuk memudahkan penyusunan dan pemahaman skripsi. Hal tersebut terpapar sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang penjabaran latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II GAMBARAN UMUM

Bab ini berisi tentang gambaran umum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia (BPRSHIK MCI) Yogyakarta berupa sejarah BPRS HIK MCI Yogyakarta, lokasi kantor BPRS HIK MCI Yogyakarta, visi dan misi, *corporate value*, struktur organisasi, dan produk pembiayaan BPRS HIK MCI Yogyakarta.

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pokok permasalahan dari penelitian berdasarkan data dan hasil penelitian yang didapat dari lapangan yaitu analisis sistem rekrutmen karyawan di BPRS HIK MCI Yogyakarta, implementasi prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap sistem rekrutmen karyawan pada BPRS HIK MCI Yogyakarta Tahun 2023 dan *Good Corporate Governanace* dalam perspektif Islam.

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisi tentang uraian kesimpulan dari hasil penelitian dilengkapi dengan saran yang membangun untuk Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) HIK MCI Yogyakarta khususnya terkait sistem rekrutmen karyawan, serta mencantumkan daftar pustaka dan lampiran-lampiran penelitian.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai implementasi prinsip *Good Corporate Governance* terhadap sistem rekrutmen karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) HIK MCI Yogyakarta tahun 2023, maka peneliti menyimpulkan bahwa secara umum pelaksanaan sistem rekrutmen di BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia Yogyakarta tahun 2023 sudah dilaksanakan secara sistematis berdasarkan tahapan-tahapan rekrutmen menurut teori Hasibuan. Rekrutmen karyawan di BPRS HIK MCI Yogyakarta dilakukan secara berkala dan terencana pada setiap tahun, artinya perusahaan akan membuka lowongan pekerjaan berdasarkan laporan dari masing-masing divisi terkait tenaga kerja yang akan membutuhkan tenaga kerja baru kemudian dilakukan rencana akhir tahun (RAT) untuk merencanakan rekrutmen di tahun berikutnya.

Implementasi prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap sistem rekrutmen karyawan pada BPRS HIK MCI Yogyakarta Tahun 2023 sudah berjalan cukup baik. Meskipun masih terdapat kendala dalam penerapan prinsip tersebut, seperti contohnya sikap kurang profesional yang masih dimiliki oleh beberapa karyawan. Pada kelima prinsip *Good Corporate Governance*, prinsip yang paling mendominasi pada proses rekrutmen di BPRS HIK MCI Yogyakarta adalah prinsip transparansi dan prinsip kesetaraan. Pada prinsip kemandirian, akuntabilitas dan pertanggungjawaban masih belum maksimal dalam penerapannya. Sehingga masih perlu perbaikan dalam tata kelola perusahaan secara berkala untuk

keberlangsungan suatu perusahaan dalam jangka panjang. Pelaksanaan *Good Corporate Governance* pada perbankan syariah tidak hanya bertujuan untuk memperoleh pengelolaan bank yang sesuai dengan lima prinsip Good Corporate Governance, akan tetapi juga ditujukan untuk kepentingan yang lebih luas. Kepentingan ini untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku secara umum pada industri perbankan syariah dan meningkatkan kontribusi perusahaan dalam perekonomian nasional. Perusahaan BPRS HIK MCI Yogyakarta perlu membuat kebijakan secara tertulis dan konsisten dalam menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* tersebut sehingga nantinya para karyawan akan terbiasa dengan sikap tanggung jawab, akuntabilitas dan kemandirian. Hal ini bisa menjadi representasi sekaligus acuan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan bersama serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dan meningkatkan kontribusi serta prestasi perusahaan khususnya dalam lingkungan perbankan syariah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah peneliti uraikan, peneliti dapat merekomendasikan saran dengan harapan dapat menjadi masukan positif, baik untuk perusahaan BPRS HIK MCI Yogyakarta maupun untuk penelitian selanjutnya, beberapa saran yang peneliti dapat sampaikan yakni sebagai berikut:

1. Bagi BPRS HIK MCI Yogyakarta

Implementasi Prinsip *Good Corporate Governance* terhadap sistem rekrutmen karyawan di BPRS HIK MCI Yogyakarta sudah berjalan cukup

baik. Walaupun masih ada beberapa kendala seperti salah satunya sikap sebagian karyawan yang masih kurang profesional saat melakukan pekerjaan, saran dari peneliti yakni:

Pertama, Perusahaan BPRS HIK MCI Yogyakarta pada kebijakan peraturan sebaiknya disampaikan secara terbuka, baik melalui informasi secara verbal maupun non-verbal. Karena masih ditemui perbedaan informasi yang disampaikan oleh para karyawan terkait kebijakan yang berlaku di BPRS HIK MCI Yogyakarta. Oleh karena itu pentingnya untuk memperhatikan informasi terbaru yang disampaikan oleh divisi operasional dan kepatuhan BPRS HIK MCI Yogyakarta sehingga kedepannya kebijakan tersebut akan berjalan dengan baik dan berkelanjutan demi kepentingan bersama.

Kedua, Perusahaan BPRS HIK MCI Yogyakarta sebaiknya rutin melakukan update informasi pada website perusahaan, misalnya pada struktur organisasi terbaru, produk pembiayaan terbaru, dan prestasi terbaru yang dimiliki perusahaan. Sehingga masyarakat dapat mengetahui perkembangan perusahaan dari tahun ke tahun dengan cara mengakses website maupun media sosial resmi BPRS HIK MCI Yogyakarta.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai tindak lanjut supaya ditinjau lebih mendalam mengenai sistem rekrutmen karyawan, karena penelitian ini terbatas hanya membahas mengenai sistem rekrutmen karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia (BPRS HIK MCI) Yogyakarta.

Maka peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terkait penilaian kinerja karyawan, penelitian ini juga dapat ditindaklanjuti melalui metode penelitian yang berbeda yaitu menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penelitian terkait sistem rekrutmen karyawan dan menambah khazanah keilmuan intelektual dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Habib, selanjutnya dan Umer Chapra, *Corporate Governance Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Anggia, Natasha, *Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah Oleh Biro Bina MentalSpiritual Sekretaris Daerah DIY Tahun 2018-2019*. Skripsi: Yogyakarta Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020.
- Arikunto, Suharsimi, *Metode Penelitian Praktik*. Jakarta: Balai Pustaka, 2014.
- Arsa., “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Jambi”, *Margin: Journal Od Islamic Banking*, vol.3, No.2, 2023.
- Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahnya, <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/99>, diakses pada 23 Januari 2024.
- Dokumentasi Company Profil BPRS HIK MCI Yogyakarta Tahun 2023
- Donni, Suwanto, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Effendi, M. Arief, *The Power of Good Corporate Governance Teori dan Implementasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2009
- Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- Fikri, Khusnul, dkk, *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) I*, Pekanbaru: LPPM Universitas Lancang Kuning, 202
- Hadits riwayat Ath-Thabrani, al-Mu'jam Al-Ausath dan Imam Al-Baihaqi dalam Syu'abul Iman No. 334. <https://muslimsolo.com/ayat-hadits-tentang-etos-kerja/>, diakses pada 9 November 2023.
- Handoko, *Buku Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2002

- Hasanah, Mauizotun Shofia, Kurniawan Romi, "Konsep Islamic Corporate Governance". *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam Iqtihaduna*, Vol. 10 No. 1 Juni 2019.
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi aksara, 2005.
- Hasmin, Nurung Jumiaty dan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat: CV. Mitra Cendekia Media.
- Kaihatu, Thomas S., "Good Corporate Governnace dan Penerapannya di Indonesia", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 8 No.1, Maret 2020.
- Khairul, Petrizia dan Septiyani Putri A, "Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* Pada PT. Angkasa Pura II (Studi pada Bandara Kualanamu Medan)", *Jurnal kewarganegaraan*, vol.6, No.1, 2022
- Nuha, Mochammad Ulin. "Analisis Penerapan *Good Corporate Governance* PT. Asuransi Purna Artanugraha." *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 2 No.116, 2020.
- Muslimah, Siti "Analisis Penerapan *Good Corporate Governance* dan Manajemen Resiko pada BMT Kube Sejahtera 007 Srikaton Kecamatan Pondok Kelapa". Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu, 2021.
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK), Penerapan tata kelola bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, <https://ibpr-s.ojk.go.id/InformasiUmum>, diakses pada 27 Oktober 2023.
- Prabowo, Muhammad Shidqon, *Dasar-Dasar Good Corporate Governance*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2018.
- Renanda Dwi Yanto, [GCG \(Good Corporate Governance\) Penjelasan dan Tahapan Penerapan Untuk Meningkatkan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik \(manrisk.id\)](https://www.manrisk.id), diakses pada 1 November 2023.
- Selvia, Mega, *Analisis Penerapan Good Corporate Governance Pada Siklus Pencairan Dana Bantuan Langsung Tunai (BLT) di Desa Sekodono Bondowoso*. Skripsi: Jember Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KHAS Jember, 2023.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Silas, Berliando dkk., "Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado". *Jurnal EMBA*, Vol. 7 No. 4, 2020.

- Sudarmanto, Eko, dkk, *Good Corporate Governance*. Surabaya: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta, 2013.
- Suriadi, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: Adam Abimata, 2021.
- Swita, Altha, *Dampak Proses Rekrutmen yang Buruk Bagi Perusahaan*, hrpods.co.id/recruitment-and-selection/dampak-proses-rekrutmen-yang-buruk-bagi-perusahaan-220928, diakses 27 Oktober 2023, diakses pada 27 Oktober 2023.
- Syarif, Faroman, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2022.
- Umam, Khotibul, *Perbankan Syariah: Dasar-Dasar dan Dinamika Perkembangannya di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Website Perusahaan BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia (BPRS HIK MCI) Yogyakarta, *Profil: Sejarah, Visi dan Misi, Penghargaan*, https://bprshikmci.co.id/web/index.php/c_home/view_about, diakses pada
- Website Perusahaan BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia (BPRS HIK MCI) Yogyakarta, *Produk pembiayaan*, https://bprshikmci.co.id/web/index.php/c_home/view_pemb, diakses pada 12 Desember 2023.
- Wulandari, Fitri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gerbang Media, 2020
- Zaky, Muhammad, dkk., "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital." *Ilmiah Manajemen*, Vol. 1 No. 61, 2020.