

ABSTRAK

Rekrutmen merupakan hal yang selalu dilakukan secara berkala dalam setiap perusahaan. Proses rekrutmen ini dilakukan guna untuk mendapatkan karyawan yang memiliki spesifikasi dan kualifikasi sesuai dengan perusahaan butuhkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutment yang dilakukan Bank Syariah Indonesia. Untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, ancaman dan peluang Bank Syariah Indonesia dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas. Untuk mengetahui kendala yang hadapi dalam proses rekrutmen karyawan Bank Syariah Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan dilakukan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tujuan dari proses rekrutment karyawan untuk mengetahui kebutuhan SDM untuk setiap unitnya. Sistem perekrutan yang dilakukan oleh Bank Syariah Indonesia menggunakan dua model rekrutmen yaitu rekrutmen karyawan internal dan rekrutmen karyawan eksternal. Faktor internal yang menjadi kekuatan rekrutmen Bank Syariah Indonesia adalah menggunakan dua prosedur yang berbeda antara rekrutmen internal dan eksternal, adanya penggunaan alternatif rekrutmen. Strategi yang dilakukan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung dengan menggunakan dua prosedur yang berbeda antara rekrutmen internal dan eksternal, adanya penggunaan alternatif rekrutmen.

Kata Kunci : Rekrutmen, Karyawan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Recruitment is something that is always done regularly in every company. This recruitment process is done to get employees with the specifications and qualifications according to the company's needs. This study aims to determine how Bank Syariah Indonesia conducts the recruitment process. To find out the strengths, weaknesses, threats, and opportunities of Bank Syariah Indonesia in obtaining quality employees. To find out the obstacles faced in the employee recruitment process of Bank Syariah Indonesia. This research used a descriptive method conducted at Bank Syariah Indonesia Asia Africa Bandung Branch Office. This study's results indicate that the employee recruitment process aims to determine the human resource requirements for each unit. The recruitment system carried out by Bank Syariah Indonesia uses two recruitment models, namely internal employee recruitment and external employee recruitment. Internal factors that become the strength of Bank Syariah Indonesia's recruitment are using two different procedures between internal and external recruitment, the use of alternative recruitment. The strategy carried out by Bank Syariah Indonesia Asia Africa Bandung Branch Office uses two different procedures between internal and external recruitment, the use of alternative recruitment.

Keywords: *Recruitment, Employees, Human Resources*