

Dan atas pertimbangan tersebut maka PT. BPR Syariah Daya Artha Mentari didirikan dengan tujuan:

- a. Meningkatkan kesejahteraan ekonomi perkapita
- b. Meningkatkan pendapatan ekonomi perkapita
- c. Menambah lapangan kerja di wilayah kerja BPRS
- d. Mengurangi urbanisasi
- e. Membina semangat ukhuwah islamiyah melalui kegiatan ekonomi.

Setelah mengalami beberapa tahapan maka PT. BPR Syariah Daya Artha Mentari mendapat izin. Tanggal 21 Desember 1994 mendapat ijin prinsip dari Menteri Kehakiman dengan No. 02.18708.H.0101., dan tanggal 04 Maret 1996 mendapat izin operasional berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan No. Kep. 095/KM.17/1996 dan tepatnya tanggal 23 Maret 1996 PT. BPR Syariah Daya Artha Mentari diresmikan oleh Bapak Langka Arismunandar (Pimpinan Bank Indonesia Malang) dan Bapak H. Soeprapto (Bupati Dati II Pasuruan). Dengan modal awal setor Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah). Oleh karena PT. BPR Syariah Daya Artha Mentari merupakan bank yang pertama beroperasi secara islam di Pasuruan, maka PT BPRS Syariah Daya Artha Mentari lebih dikenal dengan BANK SYARIAH PASURUAN dengan menggunakan motto DARI UMAT UNTUK UMAT.

- 10 November 1995 No 6.
Pengangkatan H. Ali Anas Sebagai Dirut dan Mirza Gulam Achmad. Sebagai Direktur.
- 18 Juni 1999.
Pengangkatan Dirut Mirza Ghulam Achmad dan Dewi Mumpuni Yudoawati. Sebagai Direktur.
- 16 November 2001
Akta Perubahan, Penyesuaian dengan Peraturan PT.
- 18 Maret 2003
Penjualan saham P. Mirza Ke P .Okbah. dan Pengangkatan Dirut Dewi MY dan Direktur Saiful Hadi.
- 21 September 2003 Akta No. 3
Penjualan Saham menjadi 500 Juta dan perubahan AD. Modal Dasar dari 500 Juta ke 2 Milyard.
- 22 September 2004 Akta No. 38.
Perubahan Komisaris dari PNM Aris Unggul
- 21 Desember 2005
Perubahan Saham dari Bapak Bobbi Diano ke Hanafi SH.
- 10 Maret 2007
Perubahan Saham ke Pemegang Saham Baru
- 8 September 2007
Penjualan Saham s.d 720. Perubahan Komisaris dari Aris Unggul ke Bapak Siswanto.

d. Susunan Pengurus Berdasar Akta No. 01 tanggal 2 Agustus 2011.

Ketua : Drs. Supaat Msc.
Anggota : KH. Mu'amal Hamidi.
Direktur 1 : Dra. Dewi Mupuni Yudowati.
Direktur 2 : Saiful Hadi, S.Ag
Komisaris
Utama : Ir. Hasirudin.
Anggota : Agus Hadiriyanto, SE

e. Susunan Pengurus Berdasar Akta No. 15, tanggal 11 Februari 2015.

Ketua : Drs. Supaat Msc.
Direktur 1 : Dra. Dewi Mupuni Yudowati.
Direktur 2 : Saiful Hadi S.Ag
Komisaris
Utama : Ir. Hasirudin.
Anggota : Agus Hadiriyanto, SE

		<ul style="list-style-type: none"> • Mengadakan rapat marketing secara berkala minimal 2 minggu sekali yang mengevaluasi kinerja Marketing secara keseluruhan pencapaian target, kolektibilitas pembiayaan.
4.	Ka.Bag pembiayaan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengkoordinasi mengevaluasi dan mengawasi kegiatan pembiayaan dari masing-masing wilayah. • Bertanggung jawab terhadap pencapaian kegiatan. Melaksanakan strategi/ sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana kerja perusahaan mengenai pembiayaan. Dapat mengusulkan produk-produk baru mengenai penyaluran dana. • Mengadakan koordinasi terhadap semua marketing secara berkala minimal 1 minggu sekali yang mengevaluasi kinerja marketing secara keseluruhan. • Mencari solusi-solusi terhadap penanganan penyelesaian pembiayaan yang bermasalah. Melaporkan kepada manajer marketing mengenai program yang sudah dan belum dikerjakan dari program. • Melaksanakan kegiatan yang diberikan oleh manajer marketi maupun direksi.
5.	Manajer operasional	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan analisa data keuangan beserta direksi dan kepala bagian lainnya, menyusun rencana kerja atau anggaran untuk waktu/tahun yang akan datang dan berusaha mencapai apa yang telah di sebutkan dalam rencana kerja atau program tersebut. • Memimpin, mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan operasional

		<p>kebiasaan nasabah.</p> <ul style="list-style-type: none">• Teller melakukan transaksi penerimaan pembayaran atas dasar tanda setoran dan bukti-bukti pengambilan yaitu berupa slip penarikan ataupun penambahan dari kas khasanah atau dari bank lain menggunakan “<i>Slip cash exchange</i>” dimana kedua belah pihak harus menandatangani.• Teller menghitung uang dihadapan nasabah sesuai dengan angka pada slip setoran.• Apabila Teller menerima setoran yang menggunakan Cek/BG menggunakan slip setoran. Nama pemegang rekening, tanggal jatuh tempo, bank penerbit, nomor cek, tanggal jatuh tempo juga diteliti dan harus sesuai dengan yang tertera pada slip setoran.• Teller bertanggung jawab dalam mencocokkan tanda tangan yang ada pada slip penarikan tabungan dengan tanda tangan yang ada pada Kartu Contoh Tanda Tangan (KCTT).• Teller harus menjaga kebersihan <i>Counter area</i> serta senantiasa menutup pintu keluar masuk <i>counter</i>.• Teller tidak boleh meninggalkan posisi mereka, sementara terdapat uang tunai dan barang-barang berharga lain di dalam councernya, apabila dirasakan penting untuk meninggalkan posisinya, teller harus mengunci councernya.• Teller tidak boleh membuat ataupun merubah tiket deposito/slip
--	--	---

		<p>setoran yang tidak disahkan, jika terdapat kesalahan pada slip, maka harus dikembalikan pada nasabah untuk dibetulkan dan ditandatangani.</p> <ul style="list-style-type: none">• Apabila teller tidak masuk, maka tanpa memandang alasannya, <i>cashbox</i> harus diambil alih secepat mungkin dan diperiksa oleh alternit Teller yang lain dengan dihadiri oleh pejabat yang ditunjuk.• Apabila menemukan uang palsu dalam uang tunai atau tempat lainnya, dibukukan dalam rekening selisih kecuali dalam jumlah besar maka dibukukan direkening rupa-rupa aktiva.• Teller harus bersikap baik apabila menemui kecurigaan-kecurigaan pada nasabah yang dilayani, diusahakan dapat ditahan secara diplomatis, sementara dilakukan penyelidikan oleh officer yang akan memutuskan tindakan apa yang akan diambil.• Teller setiap harinya harus membuat pembukti-pembuktian bahwa <i>balance</i> atau tidak dan teller akan membuat konsolidasi apakah cocok dengan neraca atau tidak. Apabila pada neraca tidak <i>balance</i>, maka teller akan memeriksa kembali bukti-bukti dan apabila diperlukan sekali dapat membuat rekening selisih agar pada neraca <i>balance</i> dimana pembukuan dalam neraca harus dengan persetujuan dari Direksi.• Apabila terjadi transaksi yang disetorkan terlambat (karena kas
--	--	--

		<p>tempo pembiayaan, tunggakan pembiayaan, nasabah yang bermasalah dan masalah-masalah lain yang berhubungan dengan marketing.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan administrasi pembiayaan berupa surat menyurat, file pembiayaan, kartu pengawasan pembiayaan, laporan dan kontrol. • Membuat perhitungan bagi hasil tabungan bulanan. • Membuat laporan Pajak pengisian jasa tabungan / deposito.(pasal 23). • Meregrestasikan bilyet/ warkat copy deposito berdasar tanggal jatuh temponya dan daftar perhitungan bagi hasilnya. • Mengadministrasi Permohonan Rekening tabungan (Permohonan dan KCTT).
14.	Account Officer (AO)	<ul style="list-style-type: none"> • Mempromosikan aktivitas bank baik dalam bentuk lisan atau brosur-brosur yang tersedia, untuk menarik calon nasabah baru, baik sebagai calon nasabah peminjam atau deposan. • Menjelaskan produk-produk Bank terutama produk-produk yang berkaitan dengan penghimpunan dana dan penyaluran dana masyarakat. • Memelihara hubungan baik dengan nasabah. • Melayani nasabah yang akan mengajukan pembiayaan serta menjelaskan prosedur pengajuan pembiayaan.

		<p>sambil mengontrol pintu-pintu, jendela-jendela kantor.</p> <ol style="list-style-type: none">i. Membuat laporan-laporan setiap hari atas kejadian yang dialami.j. Mengadakan pencegahan pemakaian halaman gedung kantor untuk hal-hal yang tidak baik.k. Mengadakan tindakan memadamkan kebakaran jika terjadi kebakaran kantor.l. Menjaga/memperhatikan/menegur apabila ada orang-orang yang dicurigai membawa masuk/keluar barang-barang milik kantor.m. Mengerjakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh bagian personalia/umum.
--	--	--

cara mutasi, dengan cara rotasi, dengan cara promosi, dengan cara On the job.

Kelebihan rekrutmen dari sumber internal adalah: Karyawan jadi lebih terbuka dan familiar dengan karyawan perusahaan kantor yang lainnya, Dari segi keberhasilan lebih mudah didapat dan ditingkatkan karena kemampuan dan keahlian yang dimiliki sudah diketahui, Untuk moral kerja dan loyalitas sudah dapat dinilai dari jauh hari,

Kekurangan dari sumber metode internal adalah: Karyawan tidak berkembang dan sering menimbulkan perselisihan dan tekanan untuk saling bersaing,

Sumber eksternal adalah Surat lamaran yang masuk, melakukan pengiklanan melalui Surat kabar, melalui lembaga pendidikan dan pelatihan, melalui serikat kerja dan Perguruan tinggi.

Kelebihan merekrut dari sumber eksternal adalah: karyawan yang baru semua disama ratakan semua dianggap dari nol, karyawan baru tidak terlalu banyak bicara dan mematuhi peraturan yang berlaku, gerak karyawan terbatas, kurang komunikatif dengan karyawan lama dan masih perlu waktu lama untuk beradaptasi dengan lingkungan baru.”

memberikan kesempatan belajar bagi anak-anak tentang perbankan syari'ah dan muamalah islam.”

Adapun sistem dalam merekrut, PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan menentukan kapan diadakannya waktu untuk rekrutmen

Waktu Penarikan Calon Karyawan, *Menurut N1, mengadakan rekrutmen pada saat diadakannya pengembangan usaha atau ketika terjadi pengajuan karyawan (pelamar),*

Menurut N2, mengadakan rekrutmen disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan untuk menempati tempat atau bagian yang kosong karena sudah tidak efektif lagi kinerja mereka,

Menurut N3, mengadakan rekrutmen karena faktor usia yang menjadi mereka harus meninggalkan jabatan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.

Menurut N4, mengadakan rekrutmen untuk mengganti karyawan lama dan digantikan oleh calon karyawan baru yang mempunyai skill atau keahlian di bidang yang dibutuhkan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.

Selanjutnya proses rekrutmen karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.

“ Dapat disimpulkan bahwasannya waktu yang dilakukan perusahaan untuk merekrut karyawan adalah pada saat diadakannya pengembangan usaha atau ketika terjadi pengajuan karyawan (pelamar), disesuaikan

dengan kebutuhan perusahaan untuk menempati tempat atau bagian yang kosong, karena faktor usia yang menjadi mereka harus meninggalkan jabatan di perusahaan, dan untuk mengganti karyawan lama dan digantikan oleh calon karyawan baru yang mempunyai skill atau keahlian di bidangnya.”

Sistem rekrutmen Menurut N1, sistem rekrutmen yang berhubungan dengan kebutuhan karyawan adalah dengan cara perusahaan membuka lowongan dan membuat persiapan pelaksanaan rekrutmen.

Menurut N2, sistem rekrutmen yang sangat efektif bagi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan adalah dengan mendeskripsikan standar kinerja pekerjaan dan menentukan kriteria karyawan yang akan direkrut,

Menurut N3, sistem rekrutmen dengan Menyeleksi calon karyawan dari berbagai sumber SDM, dengan menyeleksi sumber SDM yang di tentukan untuk merekrut karyawan yang kemungkinan bisa menghasilkan calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan,

Menurut N4, sistem rekrutmen dengan memakai Biaya seefektif mungkin, membuat persiapan rencana rekrutmen beserta daftar aktivitasnya.

Dalam hal perencanaan rekrutmen PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan adalah sebagai berikut:

Menurut N2, membuat anggaran biaya pelaksanaan rekrutmen.

Menurut N1, Pemanggilan calon-calon karyawan yang memenuhi kriteria dan dilakukan tes tulis, guna mengetahui wawasan yang dimiliki oleh calon karyawan.

Menurut N2, tes Psikotes, guna memastikan bahwa standar potensi dan karakter calon karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari dan Wawancara, yang dilakukan langsung oleh calon karyawan dengan Ka.Bag Personalia dan Direktur.

Menurut N4, Tes aqidah islam, guna mengetahui aqidah keislaman yang dimiliki oleh calon dengan berpegang teguh dengan ajaran agama Islam dan Tes syariah (praktek ibadah), guna mengetahui kualitas ibadah yang dimiliki oleh calon karyawan yang sesuai dengan ajaran agama Islam.

Menurut N3, Tes membaca al-Qur'an, guna mengetahui apakah mampu bagi karyawan baru dalam membaca Al-Qur'an dan Tes hafalan juz amma (juz 30), untuk memastikan bahwa calon karyawan memang benar-benar bisa membaca Al-Qur'an dan dapat mnghafal surat-surat pendek dalam Al-Qur'an.

Menurut N1, juga ada tes Komunikasi masa, untuk menilai bahwa calon karyawan merupakan orang yang cakap dan aktif tidak pasif.

Menurut N3, calon karyawan pun juga di tes akutansi, untuk mengetahui kemampuan calon karyawan dalam hal keuangan.

Menurut N1, On the job yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kebutuhan bank.

Menurut N3, Melakukan pengembangan diri dengan cara dikirim untuk melakukan pelatihan-pelatihan di lembaga pendidikan atau perguruan tinggi dan Terjun lapangan dengan berkomunikasi langsung dengan masyarakat dan para nasabah.

“Dapat disimpulkan proses selanjutnya setelah karyawan melewati proses adalah Bagi calon karyawan yang telah memenuhi syarat kriteria dan manumatif, maka akan diterima, setelah diterima karyawan tersebut akan menempati posisi yang telah ditentukan, Melakukan Pelatihan, On the job yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kebutuhan bank, melakukan pelatihan-pelatihan di lembaga pendidikan atau perguruan tinggi dan Terjun lapangan dengan berkomunikasi langsung dengan masyarakat dan para nasabah.”

Adapun kriteria dan syarat calon karyawan yang akan menjadi karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari
Syarat dan kriteria bagi calon karyawan

Menurut N1, Taat beragama (khususnya agama islam) dan Berakhlakul karima yang baik.

Menurut N2, calon karyawan harus bisa membaca Al-Qur'an dan memiliki pengetahuan yang dibutuhkan dalam perbankan syariah.

karyawan terbatas, kurang komunikatif dengan karyawan lama dan masih perlu waktu lama untuk beradaptasi dengan lingkungan baru.”

Faktor pendukung dan penghambat dalam proses rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Syariah Daya Artha Mentari.

Pengaruh pasar adalah faktor yang menjadi pendukung serta penghambat proses rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan. Berikut pengaruh pasar ada dua faktor pendukung dan penghambat:

Faktor Pendukung Menurut N1, bagi lembaga yang sudah ada dan yang sudah melakukan kerja sama dengan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan telah mempersiapkan lulusannya yang dibutuhkan oleh bank.

Menurut N2, kebutuhan tenaga kerja di perusahaan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan untuk memenuhi struktur kepengurusan sangat membutuhkan karyawan.

Menurut N3, banyak keinginan dari para calon tenaga kerja yang mengiinkan kerja di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.

Faktor Penghambat Menurut N4, banyak salah penilaian dari masyarakat yang memandang bahwa kerja di bank terutama dalam penghimpunan uang dan mereka tidak memahami, yang ada dalam benak masyarakat para pekerja bank adalah orang kantoran.

Menurut N2, keadaan ekonomi masyarakat yang masih labil, menyebabkan keraguan bagi pihak bank untuk perekrutan karyawan.

Menurut N1, mental para calon pekerja yang masih kurang tangguh dalam menjalankan tugas perbankan sesuai on the job.

“Dapat disimpulkan bahwasannya faktor pendukung dan penghambat perusahaan, faktor pendukung adalah kebutuhan tenaga kerja untuk memenuhi struktur kepengurusan sangat membutuhkan karyawan, banyak keinginan dari para calon tenaga kerja yang menginginkan kerja. Faktor penghambat adalah banyak salah penilaian dari masyarakat yang memandang bahwa kerja di bank terutama dalam penghimpunan uang dan mereka tidak memahami, yang ada dalam benak masyarakat para pekerja bank adalah orang kantoran, keadaan ekonomi masyarakat yang masih labil, menyebabkan keraguan bagi pihak bank untuk perekrutan karyawan, mental para calon pekerja yang masih kurang tangguh dalam menjalankan tugas perbankan sesuai on the job.”

Menurut Meldona dan Siswanto dalam buku yang berjudul perencanaan tenaga kerja tinjauan intergratif, dalam rangka menciptakan suatu sistem rekrutmen yang efektif, para manajer sumberdaya manusia seyogyanya: mendiagnosis seefektif mungkin (berdasarkan kendala waktu, sumber daya finansial, dan kesediaan staff pelaksana yang ada), faktor-faktor lingkungan dan organisasi yang mempengaruhi posisi yang perlu diisi dan aktivitas rekrutmen, membuat deskripsi, spesifikasi dan standar kinerja pekerjaan yang rinci, menentukan tipe-tipe atau kriteria individu yang sering

- (d) Memiliki pengetahuan yang dibutuhkan dalam perbankan syariah
- (e) Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
- (f) Dapat menyesuaikan diri dengan bekerja dalam *team* di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari.
- (g) Bagi calon karyawan wajib harus menggunakan jilbab.
- (h) Sehat jasmani dan rohani.

Selanjutnya strategi rekrutmen yang sangat efektif bagi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan adalah:

- 4) Deskripsi Dan Standar Kinerja Pekerjaan
 - (a) menentukan kriteria karyawan yang akan direkrut,
 - (b) menyeleksi calon karyawan dari berbagai sumber SDM, dengan menyeleksi sumber SDM yang di tentukan untuk merekrut karyawan yang kemungkinan bisa menghasilkan calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.
 - (c) Biaya seefektif mungkin, membuat persiapan rencana rekrutmen beserta daftar aktivitasnya. Sitem rekrutmen yang selama ini dilaksanakan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan dalam merekrut karyawan, sehingga PT. Bank

kosong karena sudah tidak efektif lagi kinerja mereka, faktor usia yang menjadi mereka harus meninggalkan jabatan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan dan digantikan oleh calon karyawan baru yang mempunyai skill atau keahlian di bidang yang dibutuhkan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.

Adapun proses rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan, yaitu:

- 1) Pemanggilan calon-calon karyawan yang memenuhi kriteria.
- 2) Dilakukan tes tulis, guna mengetahui wawasan yang dimiliki oleh calon karyawan.
- 3) Psikotes, guna memastikan bahwa standar potensi dan karakter calon karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari.
- 4) Wawancara, yang dilakukan langsung oleh calon karyawan dengan Ka.Bag Personalia dan Direktur.
- 5) Tes aqidah islam, guna mengetahui aqidah keislaman yang dimiliki oleh calon dengan berpegang teguh dengan ajaran agama Islam.

- 1) Melakukan Pelatihan (baik yang di adakan oleh bank syariah indonesia atau pelatihan yang di adakan oleh OJK).
- 2) Melakukan praktek kerja lapangan.
- 3) *On the job* yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kebutuhan bank.
- 4) Melakukan pengembangan diri dengan cara dikirim untuk melakukan pelatihan-pelatihan di lembaga pendidikan atau perguruan tinggi.
- 5) Terjun kelapangan dengan berkomunikasi langsung dengan masyarakat dan para nasabah.

Sistem rekrutmen yang di laksanakan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan secara efektif adalah dengan menjalankan Strategi Rekrutmen, Perencanaan Rekrutmen, Sumber Rekrutmen, Penyaringan dan Kumpulan pelamar.

Secara global antara pendapat yang diambil dari buku Meldona dan Siswanto yang berjudul perencanaan tenaga kerja tinjauan intergratif dan hasil wawancara yang disampaikan oleh beberapa staff yang bersangkutan dengan sistem rekrutmen di BPRS Daya Artha Mentari menjelaskan bahwa dalam rangka menciptakan sistem rekrutmen yang efektif menurut BPRS Daya Artha Mentari sama seperti langkah-langkah menciptakan sitem rekrutmen yang efektif dalam buku Meldona dan Siswanto.

Dengan melihat realita yang ada dalam sistem rekrutmen, PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan dalam merekrut karyawan menyesuaikan dengan kebutuhan saat ini. Ditinjau dari langkah-langkah dalam menciptakan sistem rekrutmen yang efektif pada saat merekrut karyawan sebagian besar sudah menerapkan teori Meldona dan Siswanto yang dalam buku berjudul perencanaan tenaga kerja tinjauan integratif.

Meskipun tidak semua teori yang diterapkan sama persis dengan apa yang dicantumkan dalam buku tersebut, namun dalam sistem rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan mempunyai perbedaan yang unggul dan positif. Adapun langkah-langkah yang berbeda antara sistem rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan dalam menciptakan sistem rekrutmen yang efektif dengan teori yang ada di buku Meldona dan Siswanto yang berjudul perencanaan tenaga kerja tinjauan integratif, adalah sebagai berikut:

Karena PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan merupakan bank yang berbasis syariah atau agama, maka dalam merekrut karyawan sebagian sama dengan teori Meldona dan Siswanto, PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan memiliki persyaratan khusus bagi calon karyawannya, selain skill individu karyawan, intelektual dan berwawasan yang tinggi khususnya dalam

hal syariah, pihak SDM PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan mencantumkan dalam persyaratan karyawan yaitu:

- a. Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan harus beragama Islam,
- b. Taat beragama,
- c. Berakhlakul karimah,
- d. Bisa membaca Al-Qur'an, dan Hafal surat-surat pendek (juz Amma).

Hal ini yang membuat sistem rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan berbeda dan memiliki keunggulan tersendiri dalam merekrut calon karyawannya.

Rekrutmen merupakan aktifitas yang sangat penting dilakukan untuk mencari calon tenaga kerja dengan syarat-syarat dan kriteria yang ditentukan oleh lembaga perbankan khususnya PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan, dilain sisi juga diperlukan langkah-langkah yang tepat dalam menciptakan sistem rekrutmen yang efektif dan bernilai tinggi. Hal ini sangat penting demi memperoleh karyawan yang memiliki kualitas yang bagus dan berkompeten di bidangnya masing-masing, agar semua kegiatan perbankan dapat berjalan secara maksimal dan sesuai dengan tujuannya, karena jika semua kegiatan perbankan khususnya PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan bisa berjalan dengan baik maka akan timbul sebuah keharmonisan diantara karyawan dan ukhwah islamiyah yang kuat.