PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMUT SYARIAH IMAM BONJOL MEDAN

SKRIPSI MINOR

OLEH:

MUHAMMAD ADE FASYA SIMATUPANG
N1M: 54.14.1.051

PROGRAM STUDI D-III PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

MEDAN

2017 M / 1438 H

PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMUT SYARIAH IMAM BONJOL MEDAN

SKRIPSI MINOR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk

Memperoleh Gelar Ahli Madya (D-III)

Dalam Ilmu Perbankan Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam U1N Sumatera Utara

OLEH:

MUHAMMAD ADE FASYA SIMATUPANG

N1M: 54.14.1.051

PROGRAM ST'UDI D-III PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMl DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

MEDAN

2017 M / 1438 H

LEMBAR PERSETUJUAN

PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMUT SYARIAH IMAM BONJOL MEDAN

Oleh:

MUHAMMAD ADE FASYA SIMATUPANG
N1M: 54.14.1.051

Menyetujui:

Pembimbing	**Ketua Program Studi** **D III Perbankan Syariah**
Hendra Harmain. SE, M.Pd **NIP. 197910232008012014**	**Zuhrinal M.Nawawi, MA** **NIP. 1.97608182007101001**

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi minor ini berjudul **"Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan Medan".** telah diuji dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan, pada tanggal 04 Mei 2017.

Skripsi telah diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) pada program Diploma III Perbankan Syariah FEBI UIN Sumatera Utara.

Medan, 20 Juli 2017

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Minor Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Islam UIN Sumatera Utara Medan

Ketua,

_____

NIP.

Sekretaris,

_____

NIP.

Anggota

Penguji I

Hendra Harmain. SE, M.Pd

NIP. 197910232008012014

Penguji II

_____

NIP.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam UIN
Sumatera Utara

Dr. Andre Soemitra, MA

NIP. 197605072006041002

IKHTISAR

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan system rekrutmen pada bank sumut syariah, apakah sudah sesuai dengan yang di tentukan, dengan melihat dari praktek-praktek manajemen yang dilakukan Bank Sumut Syariah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan observasi secara mendalam selama periode tertentu untuk menggali dan mendapatkan informasi lebih jauh bagaimana perekrutan karyawan pada Bank Sumut Syariah. Subjek penelitian ini adalah bank yang bergerak dengan system syariah yakni Bank Sumut Syariah kantor Pusat Imam Bonjol Medan. Proses rekrutmen pada Bank Sumut Syariah yaitu mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses seleksi yang diterapkan yaitu tes baca tulis Al-Qur'an, tes tertulis dan wawancara. Serta penilaian yang dilihat dari calon pelamar yaitu memiliki sifat jujur, adil, pekerja keras, mampu bersosialisasi dengan baik, bijaksana dan amanah.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, segala puji bagi ALLAH SWT. Atas nikmat yang telah diberikan baik berupa nikmat kesehataan maupun ataupun nikmat kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan Diploma III Program Studi Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara. Selanjutnya shalawat dan salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Yang telah meletakkan peradaban kemanusiaan yang diridhoi Allah SWT.

Penulisan skripsi yang berjudul "Penerapan Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Syariah Imam Bonjol Medan" disusun berdasarkan pengalaman penulis selama mengikuti magang di Bank Syariah Mandiri. Penulis menyadari sepenuhnya dalam penulisan skripsi minor ini masih terdapat kekurangan dan kelemahan, hal ini di sebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu kritik dan saran serta bimbingan yang membangun sangat diharapkan demi penulisan skripsi minor yang lebih baik lagi.

Dalam penyelesaian minor ini tidak terlepas adanya bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Yang teristimewa atas kesempurnaan cinta dari Allah SWT, penulis ucapkan terimakasih dan penghormatan setinggi-tingginya kepada Ayah tercinta Rahendra. Simatupang dan Ibu tercinta Eni Wita Lubis yang begitu tulus dan ikhlas memberikan kasih sayang do'a, semangat dan pengorbanan baik secara moril maupun materil selama perkuliahan dan penulisan skripsi kepada Ananda.
2. Bapak Hendra Harmain selaku dosen pembimbing skripsi minor yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak arahan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dekan, Wakil Dekan, Ketua Jurusan D-III Perbankan Syariah, Bapak/Ibu Dosen serta Staff dilingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah mengarahkan, membimbing, memberikan wawasan serta ilmunya kepada penulis selama perkuliahan.
4. Terima kasih kepada Bapak Hasan serta seluruh staf karyawan PT. Bank Sumut Syariah Imam Bonjol Medan yang telah bersedia membimbing

   Dan menerima penulis dalam pelaksanaan magang sehingga dapat menuangkan ilmunya pada skripsi ini.
5. Untuk adik saya Pradana Inawadan Putri Raihan yang tiada hentinya dengan ikhlas memberikan dukungan, do'a dan semangat serta motivasi kepada penulis.

6. Terima kasih kepada keluarga besar saya yang telah memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi. Terkhususnya kepada Ayahanda Rahendra Simatupang, Ibunda Eni Wita Lubis, Kakek Ramadhan Simatupang, Nenek Karmina, Om Ayub, Bou Yanti Simatupang, Uwak Ridwan Simatupang, Om Hamdani, Bou Kartika Simatupang, dan Adik Saya Pradana Inawa Simatupang dan Putri Raihan Simatupang.
7. Kepada Nadyaarbi terima kasih atas waktu, dukungan dan motivasi nya selama ini sehingga tercipta nya skripsi ini.
8. Seluruh sahabat-sahabat terkasih, baik di perkuliahan (D III PS C) stambuk 2014 khususnya Dian Hidayat, Ikhsan Irba Kusuma, Retno Asih, Tuty Alawiyah, Mauliza Hasti dan tidak lupa juga saya mengucapkan terima kasih kepada abangda Al Akhyar, kak Purnama, kak Aprina yang telah memberikan masukan dan saran dalam pembuatan skripsi penulis.
9. Seluruh pengurus organisasi IQEB, yang selalu memberi motivasi dan semangat selama menjalani perkuliahan. Dan atas segala ilmu dan pengalaman yang selama ini saya dapatkan.

Akhirnya penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak, semoga bantuan yang diberikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga skripsi ini berguna bagi agama, bangsa, dan Negara, khususnya bagi penulis sendiri.

Amin

Wassalamu'alaikumWr.Wb

Medan, 03 Agustus 2017
Penulis

Muhammad Ade Fasya.s

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN i

LEMBAR PENGESAHAN ..... **ii**

IKHTISAR ..... **iii**

KATA PENGANTAR ..... **iv**

DAFTAR ISI ..... **vi**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah **1**

B. Perumusan Masalah **5**

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian **5**

D. Objek Penelitian **6**

E. Metode Penelitian **6**

F. Sistematis Pembasan **7**

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian SDM **9**

B. Pengertian SDM Syariah

C. Rekrutmen Yang Mampu Menghasilkan SDM

Syariah Yang Profesional **19**

D. Kinerja **29**

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Struktur Organisasi PT. Bank Sumut Syariah Imam Bonjol **32**

B. Sejarah Singkat PT. Bank Sumut Syariah Imam Bonjol **32**

C. Fungsi Visi Dan Misi, Statement Budaya

Bank Sumut Cabang Utama Syariah **34**

D. Statement Budaya Perushaan **35**

E. Produk-Produk Perusahaan **36**

F. Pembagian Tugas Dan Tanggung Jawab **38**

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Bank Sumut Syariah Imam Bonjol **46**

1. Proses Rekrutmen Pada PT. Bank Sumut

Syariah Imam Bonjol **47**

2. Pengaruh Penerapan Sistem Rekrutmen

SDM Bank Sumut Syariah Imam Bonjol **51**

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan **52**

B. Saran **52**

DAFTAR PUSTAKA **54**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Bank adalah lembaga keuangan yang berfungsi sebagai tempat menghimpun dana dan menyalurkan dana, baik dari perorangan maupun kelompok. Bank juga dikenal sebagai tempat meminjam uang (kredit) bagi masyarakat yang membutuhkan, bank mempunyai tugas utama yaitu menghimpun dana dari masyarakat lalu menyalurkan kepada masyarakat. Menurut Khotibul Umam bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak[1].

Dalam menghadapi perkembangan perekonomian nasional yang senantiasa bergerak cepat, kompetitif, dan terintegrasi dengan tantangan yang semakin kompleks serta sistem keuangan yang semakin maju, diperlukan penyesuaian kebijakan di bidang ekonomi, termaksuk perbankan, salah satunya adalah bank syariah karena kebutuhan masyarakat Indonesia akan jasa jasa perbankan syariah semakin meningkat. Dalam UU Nomor. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah disebut bahwa bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahannya berdasarkan

[1] Khotibul Umam, *perbankan syariah: Dasar-dasar Dinamika Perkembangan di Indonesia, Jakarta: Rajawali Pers, 2016, hal 77*

prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas bank umum syariah dan bank pembiayaan rakyat syariah[2].

Seperti yang kita ketahui dalam kaitannya dengan perbankan salah satu pengelolaan yang paling penting dalam dunia perbankan di samping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Hal ini di sebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk penyediaan sumber daya manusia (Bankir) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sebaik mungkin, sehingga mereka memiliki kemampuan dalam mrnjalankan setiap transaksi perbankan dengan baik. Hal ini penting karena mengingatkan faktor pelayanan yang di berikan oleh para karyawan tersebut sangat menentukan sukses atau tidaknya bank kedepan. Untuk itu kemampuan yang telah dimiliki harus diasa secara terus menerus baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan[3].

Kualitas SDM memang menjadi problem serius kalangan perbankan syariah. Intinya, selama ini sulit menemukan SDM yang komplet, tahu soal muamalah sekaligus profesional sebagai banker. Karena itu, kini berdiri banyak konsultan khusus yang fokus mengembangkan SDM syariah.

Tidak mudah mencari SDM syariah yang profesional, karena pada umumnya SDM yang berada pada bank syariah berlatar pendidikan non syariah, untuk itu

---

[2] *Undang-undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syari'ah.*

[3] Kasmir, *Manajemen Perbankan,(Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2003), ed. Ke-1, cet.ke-4,h. 133*

perbankan syariah perlu meningkatkan kualitas SDM di samping peningkatan kualitas lainnya seperti produk jasa perbankan[4].

Seiring persaingan yang semakin meningkat, optimalisasi dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan fokus Bank SUMUT ke depan, karena nantinya dengan dengan kualitas SDM yang kompeten maka keunggulan bisnis bank dapat di raih. Dengan visi "Menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat", Bank SUMUT menyadari bahwa hal ini tidak akan mungkin terwujud tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni[5].

Dalam pelaksanaan rekrutmen pada Bank Sumut Syariah Cabang Utama Imam Bonjol, rekrutmen yang dilaksanakan secara langsung menunjang program perbaikan perfrmance bank. Proses dan penatalaksanaan perekrutan dan pengembangan pegawai di dorong oleh kebutuhan bank untuk memperbaiki mutu pegawainya. Target utamanya adalah memperoleh tenaga profesional. Agar dapat memperoleh tenaga berkualitas baik, perekrutan dan pengembangan harus merupakan proses yang aktif yang menjangkau calon potensial. Persyaratan posisi jabatan yang jelas dan relevan merupakan dasar penyelesaian tenaga yang bermutu tinggi untuk

---

[4] Haryoko *''Sulitnya Mencari SDM yang tepat'' artikel di atas diakses pada 4 februari 2008 dari www.replubika.cp.id*

[5] *AR Bank Sumut 2015.*

memperoleh pegawai yang berprestasi baik. Pengembangan pegawai yang dilaksanakan bertujuan untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan perusahaan, juga untuk menunjang building competency yang sesuai dan terfokus pada jalur spesialisasinya bagi pegawai yang ditempatkan pada posisi-posisi khusus.

Bank Sumut Syariah Cabang Utama Imam Bonjol mendefinisikan perekrutan dan penempatan pegawai adalah suatu proses kegiatan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pegawai (baru) sebagimana yang telah ditetapkan dalam rencana kerja tahunan (Annual Business Plan), dengan calon calon pegawai yang berkualitas baiks sesuai kebutuhan.

Bank Sumut Syariah Cabang Utama Imam Bonjol merupakan salah satu bank yang melakukan perekrutan dan pengembangan. Adapun perekrutan yang dilakuakan perusahaan harus sesuai dengan spesifikasi jabatan, yaitu menyesuaikan syarat-syarat yang harus dimiliki pelamar seperti latar belakang pendidikan, skill atau kemampuan-kemampuan yang dimiliki serta pengalaman dengan jabatan yang tepat dengan kualifikasi tersebut.[6]

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

---

[6] *www.banksumut.com*

1. Bagaimana Proses rekrutmen pada PT. Kantor Pusat Bank Sumut Syariah Imam Bonjol Medan ?
2. Bagaimana pengaruh penerapan sistem rekrutmen terhadap kinerja kayawan PT. Kantor Pusat Bank Sumut Syariah Imam Bonjol Medan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana SDM syariah yang profesional dan pengaruhnya terhadap kinerja SDM.
2. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih terhadap perkembangan ekonomi islam, khususnya di Negara tercinta ini.

Adapun Manfaat Dari Penelitian Ini adalah sebagi berikut:

1. Bagi Bank Sumut Pusat Imam Bonjol Medan

Memberikan masukan pemikiran yang bermanfaat bagi praktisi perbankan tentang manajemen sumber daya manusia syariah yang profesional agar pada sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik.

2. Bagi Penulis

Menambah wawasan tentang dunia perbankan syariah terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai informasi dan sumber ilmu pengetahuan serta memberikan gambaran tentang manajemen sumber daya manusia yang terdapat pada bank syariah.

D. Objek Penelitian

Adapun objek penelitian akan di lakukan penulis PT. Bank Sumut Syariah. Kantor Pusat Imam Bonjol Medan.

E. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Melalui metode deskriptif data dikumpulkan, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian di integrasikan sehingga menjadi gambaran yang jelas dan terarah mengenai masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan

Yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke objek penelitian yang di teliti pada Bank Sumut Syariah Kantor Pusat Imam Bonjol Medan.

3. Sumber Data

Yaitu sumber data dipilih secara purposive dan bersifat snowball sampling. Penentuan sampel sumber data, pada proposal masih bersifat sementara, dan akan berkembang kemudian setelah penelitian di lapangan.

4. Pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data yang di lakukan adalah:

a. Pengamatan (observasi), yakni melakukan pengamatan ketempat secara langsung pada objek yang akan di teliti.
b. Wawancara (interview), yakni melakukan Tanya jawab dengan pihak-pihak yang berwenang dalam perusahaan dan nasabah untuk memperoleh keterangan yang berkaitan dengan penelitian skripsi ini.

F. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar penyusunan skripsi minor ini membahas beberapa bab yang masing-masing sub-subnya disesuaikan dengan kepentingan untuk memudahkan penulis membatasi ruang lingkup yang akan di bahas agar lebih mudah di pahami untuk lebih jelas sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori

Pada bab ini penulis menguraikan tentang pengertian, tujuan, pengaruh, dan indikator apa saja dalam perekutan SDM.

Bab III Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai sejarah, visi dan misi pada Bank Sumut Syariah Kantor Pusat Imam Bonjol Medan.

Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pada bab ini menguraikan hasil penelitian mengenai penerapan system rekrutmen SDM terhadap kinerja karyawan.

Bab V Penutup

Pada bab ini penulis akan menguraikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan

Daftar Pustaka

Pada bagian ini akan dilampirkan sumber-sumber berupa buku maupun situs internet dan beberapa pengamatan yang dijadikan bahan rujukan dalam skripsi

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian SDM

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan perbankan. Jika pada awal dikenalnya ilmu ekonomi sumber daya manusia masih dianggap sebagai mesin oleh sebagian besar perussahaan[7].

Menurut Sadili Samsudin sumber daya manusia adalah orang orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya *financial*, serta merumuskan seluruh strategidan tujuan organisasi[8].

Dalam menjalankan tugasnya SDM di arahkan oleh sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.

Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan

---

[7] Kasmir,SE,ME, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada), h. 133 .

[8] Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Cv. Pustaka Setia, 2006) cet ke-1 h. 21.

tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Karena itu, kultur ini harus di tegakkan, yang berarti bahwa nilai organisasi mungkin perlu diubah atau di tegakkan, dan upaya yang terus menerus mulai dari pumcak, sangat di perlukan agar kultur tersebut dapat di terima dan di patuhi.

Akhirnya, manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama[9].

2. Sumber Daya Manusia yang berkualitas

Langkah pertama dalam mengelola sumber daya manusia agar berkualitas adalah dengan merancang analisis jabatan *(job analysis)* suatu perusahaan. Perancangan *job analysis* akan membantu bank dalam rangka penempatan para karyawannya sesuai dengan bidang dan kemampuannya. *Job analysis* merupakan kegiatan yang mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan.

Kemudian memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan merupakan idaman setiap pengusaha. Sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha.

---

[9] Michael Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 1.

3. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumah pelamar agar melamar ke bank, sedangkan pengertian seleksi adalah merupakan proses pemiihan calon karyawan yang telah di rekrut melalui berbagai persyaratan yang telah di tetapkan oleh bank[10].

Menurut Justine T-sirait, rekrutmen di definisikan sebagai mencari dan memperoleh calon-calon karyawan potensial dalam jumlah dan kualitas yang memadai, sebagai organisasi dapat menyeleksi orang yang paing tepat untuk mengisi pekerjaan yang di butuhkan[11].

Perekrutan adalah hal yang lebih kompleks dari apa yang di pikirkan oeh seorang manajer[12]. Pemilihan sumber-sumber tenaga kerja yang dapat dijadikan sarana rekrutmen antara lain:

1) Dengan cara memilih tenaga kerja berdasarkan surat surat lamaran yang masuk ke perusahaan atau dikenal dengan istiah *Walk-in*.
2) Mencari tenaga kerja melalui karyawan bank yang bersangkutan, cara ini dikenal dengan istilah *employe referral.*

---

[10] Kasmir , SE, MM. *Manajemen Perbankan* (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada)

[11]Justine T-Sirait, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional,(* Jakarta, Mitra Wacana Media, 2007), h. 118.

[12] Garry Dessler, *Manajamen Sumber Daya Manusia,* PT. Indeks, 2006, jilid 1, h. 162.

3) Dari lembaga pendidikan yaitu dengan cara mendatangi berbagai lembaga pendidikan yang berkualitas tinggi seperti universitas terkemuka, sekolah-sekolah atau kursus-kursus yang dapat di percaya kuaitasnya.
4) Melalui iklan merupakan cara yang paling umum di lakukan oleh setiap perusahaan termaksuk bank.
5) *Medical Test*, merupakan test untuk mnmenilai fisikdan mental calon pelamar apakah sehat atau tidak dan sempurna atau tidak.
6) Wawancara Atasan Langsung, biasanya untuk pekerjaan tertentu calon pelamar langsung dihadapkan kepada calon atasannya.
7) Keputusan Penerimaan, merupakan keputusan calon pelamar diterima atau ditolak setelah mengikuti seluruh proses seleksi yang ada[13].

Menurut M. Agus Tulus Rekrutmen dibagi menjadi dua bagian yaitu rekrutmen umum dan rekrutmen khusus.

Rekrutmen umum dilakukan bilamana organisasi memerlukan sekeompok tenaga kerja jenis tertentu, terutama karyawan pelaksana (operatif), misalnya juru ketik atau pramuniaga. Disini diterapkan prosedur yang sederhana.

Rekrutmen khusus digunakan terutama bagi tenaga pimpinan (eksekutif) atau ahli-ahli khusus. Ini dilakukan bilamana organisasi memerukan individu-

[13] Kasmir, SE, MM. *Manajemen Perbankan,* (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada)

individu dari jenis-jenis khusus. Para calon pelamar memperoleh perhatian khusus secara individual selama masa maktu yang luas[14].

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dikerjakan dalam dan oleh suatu organisasi[15].

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumah calon tenaga kerja yang kualifad untuk jabatan / pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan[16].

Menurut Handoko T. Hani, Penarikan (*recruitment)* berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumah karyawan potensial yang akan di seleksi untuk memenuhi kebutuhan kebutuhan organisasi[17].

b. Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan caon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen *(recuriter)* untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang di butuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil di kumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar[18].

---

[14] Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* h. 60.

[15] Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara), h. 102.

[16] Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* h. 81.

[17] Handoko T. Hani, *Manajemen,*(Yogyakarta : BPEE, 2003), edisi 2, h. 240.

[18] Siswanto Sastrohadiwiroyo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan operasional,*(Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005) Cet, ketiga, h. 81.

Tanpa di dukung oleh tenaga kerja yang berkualitas maka prestasi organisasi atau perusahaan tidak akan menonjol.

c. Sumber-sumber rekrutmen

Perencanaan rekrutmen harus dilakukan dengan memperhatikan sumber tenaga kerja, baik internal maupun eksternal.

1) Sumber Internal

Untuk melakukan rekrutmen internal, kegiatan yang popular dan banyak digunakan adalah rencana suksesi, pengisian jabatan, dan penempatan sementara. Rekrutmen tenaga kerja dari sumber internal artinya mengisi kekosongan jabatan dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Kebijakan ini membawa tiga keuntungan utama, yaitu[19] :

a) Tidak terlau mahal dibanding dengan merekrut dari luar oraganisasi.
b) suatu kebijakan promosi dari dalam dapat memeihara loyalitas dan mendorong usaha yang lebih besar antara para anggota organisasi.
c) Orang-orang yang di rekrut dari dalam nyata nyata sudah terbiasa dengan suasana organisasi sendiri sehingga dapat berkarya lebih efektif.

2) Sumber Eksternal

Jika sumber dari dalam belum cukup atau sudah tidak memungkinkan lagi, langkah lain untuk menarik tenaga kerja adalah sumber dari luar organisasi perusahaan. Tentu saja tenaga kerja tersebut harus memenuhi persyaratan yang

[19] Agus Tulus, *Manajemen sumber daya manusia,* h. 61

telah di tentukan. Sumber-sumber tenaga kerja di luar organisasi yang dapat di manfaatkan antara lain sebagi berikut[20] :

a) Teman atau anggota keluarga karyawan.
b) Lamaran yang masuk secara kebetulan.
c) Lembaga pendidikan.
d) Badan-badan penempatan kerja.
e) Iklan/advertensi.

4. Seleksi

Seleksi berarti pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan[21].

Seleksi adalah proses untuk mendapatkan informasi untuk tujuan mengevaluasi dan memutuskan siapa yang seharusnya di pekerjakan dalam tugass-tugas atau pekerjaan-pekerjaan khusus[22].

Ada beberapa langkah penerimaan tenaga kerja yang mengikuti prosedur,yaitu [23]:

a. Menilai formulir lamaran kerja

---

[20] H. Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* hal. 84.

[21] *Ibid hal. 92*

[22]Justine T-Sirait, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional,* h. 118.

[23] Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* hal. 71

b. Mewawancarai

c. Menggunakan tes bilamana perlu

d. memperoleh referensi

5. Orientasi

Program orientasi adalah kegiatan pengenaan karyawan baru terhadap organisasi , fungsi, tugas, dan orang-orang perusahaan. Perusahaan besar biasanya mempunyai program orientasi baku yang menjelaskan karakteristik perusahaan, seperti sejarah, produk dan jasa, kebijakan dan praktik umum, organisasi, tunjangan, dan peraturan lainnya[24].

6. Pelatihan

Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentuuntuk kebutuhan sekarang[25].

7. Penilaian kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manajer. Penilaian di pusatkan pada karakteristik individual seseorang, seperti intelegensia, kemampuan mengambil keputusan, kreativitas, dan kemampuan bergaul dengan orang-orang lain[26].

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematika berdasarkan

---

[24] H. Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* hal. 104.

[25] Trinton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* hal. 104.

[26] M. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* hal. 126-127.

pekerjaan yang di tugaskan kepadanya. Pada suatu perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai yaitu atasan pegawai langsung dan atasan tak langsung.

Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada dibagian personalia[27]

8. Kompensasi

Kompensasi merupakan semua balas jasa baik berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diberikan kepada para karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi.[28]

Pengharapan utama seseorang untuk memilih bekerja dalam suatu bank adalah untuk memperoleh kompensasi yang layak. Calon pelamar biasanya sebelum melamar suatu pekerjaan terutama untuk pekerjaan yang memiliki keahlian tertentu akan melihat kompensasi yang diberikan oleh bank terlebih dahulu

Secara umum kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa. Balas jasa ini di terima akibat tenaga atau keahliannya dipakai oleh perusahaan[29].

---

[27] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), cet, ketujuh, h. 69.

[28] Trinton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 123, 125,126.

[29] Kasmir, SE, MM, *Manajemen Perbankan* (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada), h.149.

Pada umumnya kompensasi yanga adil akan memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan. Adapun keuntungan bagi perusahaan dengan memberikan kompensasi yang adil bagi seluruh karyawannya sebagai berikut :

a. Memberikan rasa keadilan, dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan memberikan rasa keadilan kepada seuruh karyawan.
b. Memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan akan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas.
c. Mempertahankan karyawan, kompensasi yang wajar akan membuat karyawan betah untuk bekerja disuatu perusahaan.
d. Menghargai karyawan, adanya kompensasi yang wajar dan adil akan sangat menghargai karyawan. Kompensasi yang di berikan berdasarkan pendidikan, pengalaman kerja, beban pekerjaan akan dihargai oleh seluruh karyawan sebagai perhatian perusahaan terhadap jerih payah karyawan.
e. Pengendalian Biaya, apabila sistem kompensasi dilakukan dengan benar dan wajar, maka akan dapat mengurangi *turn over*.
f. Memenuhi Peraturan Pemerintah, pemberian kompensasi yang berdasarkan standar yang di tentukan oleh pemerintah melalui standar minimal[30].

9. Pemutusan Hubungan Kerja

[30] *Ibid,hal. 150*

Pemutusan hubungan kerja ialah apabila ikatan formal antara organisasi selaku pemakai tenaga kerja dan karyawannya terputus. Banyak faktor yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut seperti:

a. alasan pribadi pegawai tertentu
b. karena pegawai dikenakan sanksi disiplin yang sifatnya berat.
c. karena faktor ekonomi seperti resesi, depresi, atau stagflasi
d. karena adanya kebijaksanaan organisasin untuk mengurangi kegiatannya yang pada gilirannya menimbukan keharusan untuk mengurangi jumlah pegawai yang dibutuhkanoleh organisasi.

Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja mengambil dua bentuk utama yaitu,berhenti dan di berhentikan[31].

B. Pengertian SDM Syariah

1. Pengertian Sumber Daya Manusia Syariah

Sumber daya manusia syariah adalah orang yang berkerja pada sebuah perusahaan yang selalu memegang teguh prinsip syariah. Ada beberapa pengertian SDM menurut syariah yaitu:

a. Ketaatan muslim terhadap syariah, akan membuat menjadi sebuah SDM yang tinggi kualitas moral dan materialnya bukan SDM yang gagal memahami kehendak allah.

[31] Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA. Manajemen Sumber Daya Manusia (Bumi Aksara), h. 175.

b. Syariah bukan hanya membuat individu SDM lebih dekat kepada Allah, tetapi juga memfasilitasi terbangunnya sebuah masyarakat yang adil yang didalamnya individu SDM mampu merealisasikan potensinya sehingga tercapai kesejahteraan untuk semua.
c. SDM syariah harus melakukan transaksi ekonomi, poitik, *social*, ibadah, sholat, zakat, puasa, haji, dan sebagainya dalam bingkai aspek formal syariah
d. Bagian batin SDM syariah secara esensial adalah keimanan SDM syariah terhadap keesaan Allah dan kesadaran tertingginya untuk tunduk sepenuhnya kepada kehendak Allah dan kesadaran bahwa ia sangat dekat dengan Allah.
e. SDM syariah memposisikan seakan-akan melihat Allah yang selalu mengawasinya, atau Allah selalu berada didalam hati setiap individu SDM syariah kapanpun dan dimana pun...

BAB III
PROFIL PERUSAHAAN

BANK SUMUT

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara didirikan pada tanggal 4 November 1961 dengan dasar hokum pendirian berdasarkan Akta Notaris Rusli No. 22 dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT) dengan sebutan BPDSU. Pada 1962, berdasarkan UU No. 13 tahun 1962 tentang Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah dan sesuai dengan Peraturan Daerah Tingkat I Sumatera Utara No. 5 tahun 1965 bentuk usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Modal dasar pada saat itu sebesar Rp100 juta dan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara dan Pemerintah Daerah Tingkat II se-Sumatera Utara. Sejalan dengan Program Rekapitalisasi, bentuk hokum BPDSU tersebut harus diubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) agar saham Pemerintah Pusat dapat masuk untuk pengembangan dan di kemudian hari saham pihak ketiga dimungkinkan dapat masuk atas persetujuan DPRD Tingkat I Sumatera Utara, sehingga berdasarkan hal tersebut maka pada tahun 1999, bentuk hukum BPDSU diubah kembali menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara atau disingkat PT Bank SUMUT yang berkedudukan dan berkantor Pusat di Medan, Jl. Imam Bonjol No. 18, yang didirikan berdasarkan Akta No. 38 tanggal 16 April 1999 dibuat di hadapan Alina Hanum, SH, Notaris di Medan yang telah mendapat pengesahan dari Departemen Kehakiman Republik Indonesia No. C-8224 HT.01.01.TH 99 tanggal 5 Mei 1999.[32]

[32] http://www.banksumut.com/statis-5-sejarah.html

Pada saat itu, modal dasar ditetapkan sebesar Rp400 miliar. Seiring dengan pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan bank, maka pada tanggal 15 Desember 1999 melalui Akta No. 31, modal dasar ditingkatkan menjadi Rp500 miliar. Sesuai dengan Akta No. 39 tanggal 10 Juni 2008 yang dibuat dihadapan H. Marwansyah Nasution, SH, Notaris di Medan berkaitan dengan Akta Penegasan No. 05 tanggal 10 November 2008 yang telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Surat Keputusan No. AHU-AH.01-87927.AH.01.02 tahun 2008 sekilas perusahaan tanggal 20 November 2008 yang diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 10 tanggal 3 Februari 2009, maka modal dasar ditambah dari Rp500 miliar menjadi Rp1 triliun.

Anggaran Dasar terakhir, sesuai dengan Akta No. 12, tanggal 18 Mei 2011 dari Notaris Afrizal Arsad Hakim, S.H., mengenai Pernyatan Keputusan Rapat PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara. Perubahan anggaran dasar ini telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Surat Keputusan No. AHU-33566.AHU.01.02 Tahun 2011 tanggal 5 Juli 2011, di mana modal dasar mengalami perubahan dari Rp1 triliun menjadi Rp2 triliun.[33]

BANK SUMUT UNIT USAHA SYARIAH

Pendirian Unit Usaha Syariah didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang religius, khususnya umat Islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi

[33] http://www.banksumut.com/statis-5-sejarah.html

Gagasan dan wacana untuk mendirikan Unit Usaha Syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama dikalangan stakeholder Bank Sumut, khususnya Direksi dan Komisaris, yaitu sejak dikeluarkannya UU No.10 Tahun 1998 yang memberikan kesempatan bagi bank konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah.[34]

PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah diresmikan pada tanggal 04 Nopember 2004, dengan dibukanya 2 unit Kantor Operasional yaitu :

1. Kantor Cabang Syariah Medan

2. Kantor Cabang Syariah P.Sidimpuan

Sejalan dengan beriringnya waktu, sampai dengan tahun 2014 ini Bank Sumut Unit Usaha Syariah telah memiliki 22 kantor operasional yang terdiri dari 5 kantor Cabang dan 17 kantor Cabang Pembantu yang tersebar di Medan dan kota-kota besar lainnya di Sumatera Utara yaitu :

1. Kantor Cabang Syariah Medan
2. Kantor Capem Syariah Stabat
3. Kantor Capem Syariah Multatuli
4. Kantor Capem Syariah Karya
5. Kantor Capem Syariah HM. Joni
6. Kantor Capem Syariah Jamin Ginting
7. Kantor Capem Syariah Binjai
8. Kantor Capem Syariah Kota Baru Marelan
9. Kantor Capem Syariah HM. Yamin
10. Kantor Capem Syariah Marelan Raya
11. Kantor Capem Syariah Hamparan Perak
12. Kantor Capem Syariah Kayu Besar
13. Kantor Cabang Syariah Padang Sidimpuan
14. Kantor Capem Syariah Panyabungan
15. Kantor Cabang Syariah Tebing Tinggi
16. Kantor Capem Syariah Lubuk Pakam
17. Kantor Capem Syariah Kisaran
18. Kantor Capem Syariah Kampung Pon

[34] AR Bank Sumut 2015

19. Kantor Cabang Syariah Sibolga
20. Kantor Cabang Syariah Pematang Siantar
21. Kantor Capem Syariah Perdagangan
22. Kantor Capem Syariah Rantau Prapat

Penghargaan yang pernah diraih Bank Sumut Unit Usaha Syariah tahun 2013-2014adalah :

- 1st Rank The Most Expansive Financing Sharia
- 3rd Rank The Best Customer Choice Medan Region
- Anugerah Perbankan Indonesia Peringkat 1 “Human Capital” Bank BPD
- IFAC : 2nd Rank Top Growth Financing Sharia Unit BPD
- IFAC : 2nd Rank The Most Profitable Sharia Unit, Asset . IDR 1 TN
- Banking Service Excellence Award Peringkat 2nd Best ATM

Perkuatan Sumber Daya Manusia :

Pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan dan merata pada setiap strata jabatan :

- Pendidikan ALMA Bank Syariah

- Financing Analysis & Loan Syndication

- Internal Audit Sharia

- Risk Management Sharia Banking

- Pendidikan Treasury Bank Syariah

- Teamwork and Team Building

- Asset Valuation

- Line of Business – Shipping Finance

- Effective Leadearship

- Tekhnis perbankan

- Perbankan dan ekonomi syariah

Tantangan & Strategi Bank Sumut Unit Usaha Syariah

- Kami menyadari tantangan yang dihadapi Bank Sumut Unit Usaha Syariah ke depan akan semakin berat, namun dengan komitmen dan usaha yang maksimal melalui organisasi pemasaran di kantor Cabang maupun kantor Cabang Pembantu, kemampuan SDM dalam menganalisis dan menyalurkan Kredit, serta variasi produk-produk, program-program kerja serta pengembangan usaha bank yang maksimal serta stimulasi ekonomi yang mendukung tentunya akan mampu mendorong perkembangan yang positif di sisi permintaan sehingga pertumbuhan ekonomi akan stabil.

PENINGKATAN ASET

Laju pertumbuhan Bank SUMUT kian menunjukkan perkembangan yang signifikan. Hal ini terlihat melalui kinerja dan prestasi yang diperoleh dari tahun ke tahun. Jumlah aset Bank SUMUT mencapai Rp10,75 triliun pada 2009 dan menjadi Rp12,76 triliun pada 2010.

Didukung semangat untuk menjadi bank profesional dan tangguh menghadapi persaingan dengan digalakkannya program to be the best yang sejalan dengan Road Map BPD Regional Champion 2014, Bank SUMUT kemudian memperkuat permodalannya. Struktur permodalan tersebut tidak hanya mengandalkan peryertaan saham dari Pemerintah Daerah, melainkan juga membuka akses permodalan lain seperti penerbitan obligasi. Karena itu, modal dasar Bank SUMUT kembali ditingkatkan dari Rp1 triliun pada 2008 menjadi Rp2 triliun pada 2011 dengan jumlah aset yang meningkat menjadi Rp18,95 triliun.

Pada 2015, jumlah aset Bank SUMUT mencapai Rp24,13 triliun. Hal ini merupakan pencapaian yang baik melihat tantangan dan peluang yang relatif dinamis yang terjadi sepanjang tahun berjalan.

IDENTITAS BANK SUMUT

Identitas Bank SUMUT tercermin dari logo perusahaan yang juga merupakan brand company dengan simbolsimbol bentuk, warna dan tagline yang memberikan makna filosofi bisnis Bank SUMUT.

Bentuk Logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf “U” yang saling berkait bersinergi membentuk huruf “S” yang merupakan kata awal “SUMUT”. Sebuah penggambaran bentuk kerjasama yang sangat erat antara Bank SUMUT dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank SUMUT. Warna oranye sebagai simbol suatu hasrat untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang dipadu dengan warna biru yang sportif dan profesional sebagaimana misi Bank SUMUT.

Warna Putih sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana statement Bank SUMUT. Jenis huruf “Palatino Linotype-bold” sederhana dan mudah dibaca. Penulisan Bank dengan huruf kecil dan SUMUT dengan huruf kapital guna lebih mengedepankan Sumatera Utara, sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.

Tagline atau moto Bank SUMUT adalah “Memberikan Pelayanan TERBAIK” merupakan akronim dari Terpercaya, Enerjik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas tinggi, dan Komitmen.

VISI

Menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

MISI

Mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara profesional yang didasarkan pada prinsip-prinsip compliance[35]

[35] AR Bank Sumut 2015

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Syariah Kantor Pusat Imam Bonjol Medan

Sejak Tahun 2003 Bank Sumut Syariah telah mengadakan proses rekrutmen dan seleksi pegawai baru dengan kriteria yang lebih tinggi dan proses yang objektif dengan menggunakan konsultan profesioanal.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang inerupakan inti dari Keberhasilan operasional pada Bank Sumut Syariah harus di kelola dengan balk agar menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Kegiatan dalam mengatur Sumber Daya Manusia sangat berperan penting demi kelancaran operasional perusahaan. Praktik-Praktik dalam Manajemen Sumber Daya Manusia seperti : Proses Rekrutmen, Prinsip-prinsip dalam rekrutmen.

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Berbicara mengenai sistem rekrutmen sangat menarik untuk di cermati. Kita tahu dan menyadari bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan setiap organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan

berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Rekrutmen dilakukan dalam jangka waktu yang tidak menentu. PT. Bank Sumut Syariah melakukan rekrutmen ketika ada kebutuhan kantor pusat-/wilayah/cabang yang membutuhkan Sumber Daya Manusia untuk memenuhi bagian-bagian kosong pada kantor tersebut.

Untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efektifitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang.

Banyak pengertian dan defenisi mengenai rekrutmen, tetapi pada dasarnya mempunyai pengertian sama. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Singodimedjo (2000), mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.[36]

1. Proses Rekrutmen Pada PT.Bank Sumut Syariah Imam Bonjol

Proses seleksi yang di terapkan Bank Sumut Syariah dalam perekrutan

[36] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Kencana Prenada Media Grup, 2009).hal 45.

sumber daya manusia yang akan di tempatkan di kantor pusat maupun kantor cabang syariah, pada dasarnya terbagi menjadi 5 tahapan

Seleksi dilaksanakan dalam 5 tahapan sebagai berikut :

a. Seleksi administrasi
   1. Lamaran yang diterima baik (hardcopy maupun melalui email address disortir sesuai kualifikasi umum dan khusus.
   2. Hasil Seleksi adtninistrasi yang dilakukan oleh Unit Kerja Kantor Pusat, harus mendapatkan persetujuan Divisi *Human Capital*. Untuk penyeleksian berkas dalam hal ini kantor cabang syariah tidak mencampuri administrasi berkas pelamar
   3. Hasil seleksi administrasi yang dilakukan oleh cabang harus mendapatkan persetujuan Kantor Wilayah masing-masing sebelum dilanjutkan ke tahap selanjutnya.
b. Tes Kemampuan Umum

Calon kandidat yang telah memenuhi syarat seleksi administrasi. Dapat diikutsertakan pada tes kemampuan umum, yang dalam hal ini bank sumut syariah menguji kemampuan-kemampuan, serta menggali potensi-potensi yang dimiliki oleh calon kandidat. Dalam hal ini pelaksanaan dilakukan oleh:

1. Kantor Wilayah (bekerjasama dengan Divisi *Human Capital*) untuk pemenuhan Pegawai Cabang dibawah koordinasi Kantor Wilayah masing-masing.

2. Divisi *Human Capital*, untuk pemenuhan Pegawai di kantor Pusat, namun dimungkinkan untuk pemenuhan di Cabang /Kantor Wilayah yang membutuhkan. Kandidat harus bersedia ditempatkan di kantor pusat maupun cabang yang membutuhkan karyawan di bidangmya masing-masing.
3. Bahan dan alat-alat tes bersifat "Sangat Rahasia" yang penyimpanan dan pendistribusiannya dilakukan oleh pejabat yang ditunjuk.
4. Batas minimal kelulusan ditetapkan oleh Divisi *Human Capital*
5. Pemberitahuan hasil tes maksimal 1 minggu sejak tanggal pelaksanaan

c. Tes Psikologi

1. Tes psikologi dilaksanakan dengan metode tes tertulis agar mengetahui karakter dan kepribadian kardidat dalam proses rekrutmen
2. Pelaksanaan tes psikologi oleh Bagian Rekrutmen atau pihak yang ditunjuk dengan persetujuan Divisi *Human Capital*.
3. Pelaksanaan tes psikologi mempertimbangkan efektifitas biaya dan waktu.
4. Bahan dan alat tes dikelola dan disediakan oleh Divisi *Human Capital*.

5. Pengadaan bahan dan alat-alat tes oleh Divisi *Human* Capital bekerja sama dengan lembaga psikologi maupun Fakultas Psikologi Perguruan Tinggi terkemuka.

d. Tes Wawancara

1) Wawancara dilaksanakan dengan menggunakan metode interview.
2) Pewawancara adalah pejabat yang kompeten dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang. Pewawancara juga harus mampu membaca suatu potensi yang dimiliki calon kandidat bidang mana yang tepat untuk nya.
3) Penilaian wawancara meliputi *profesionalisme, disposition,skill* dan sikap yang dimiliki kandidat.
4) Aspek-aspek yang dinilai :
   a. Keterampilan berkomunikasi.
   b. Kesesuaian perilaku.
   c. Potensi dan kepercayaan diri.
   d. Kompetensi yang dimiliki.
   e. Kekuatan dan kelemahan.
5) Formulir wawancara

   Dalam melakukan wawancara, pewawancara menggunakan formulir sebagai berikut :

   a. Pengalaman kerja.
   b. Pendidikan dan. keterampilan khusus.

c. Minat kerja.

d. Stabilitas dan Loyalitas

e. Sikap beragama dan pemahaman tentang Agama Islam serta Ibadah

f. Karakterisitik pribadi.

g. Potensi Pengetahuan dan Kemampuan.

Berikut adalah prinsip-prinsip dalam Rekrutmen :

1. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlaukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai, untuk itu sebeluumnya aspesifikasi pekerjaan.
2. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan : (1) Kebutuhan tenaga kerja (2) analisa terhadap kebutuhan tenaga kerja.
3. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.[37]

2. Pengaruh Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Bank Samut Syariah Imam Bonjol

a. Dalam proses rekrutmen SDM pada bank sumut syariah imam bonjol sangat berpengaruh karena bank sumut syariah seorang kandidat yang profesional di buktikan dengan proses rekrutmen yang sudah diterapkan bank sumut
b. Dalam pencapaian visi dan misi bank sumut syariah dengan mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan, simpati dan memuaskan kepada nasabah maka proses rekrumen dilakukan dengan integritas tinggi agar tercapainya ukhuwah islamiyah dilingkungan bank sumut syariah
c. Menciptakan seorang karyawan yang berkerja sesuai dengan koridor-koridor islam agar tercapainya ukhuwah islamiyah dilingkungan bank sumut syariah
d. Setelah dilakukan beberapa proses seleksi kandidat yang akan menjadi karyawan mampu bekerja dalam team work

[37] Surat Edaran Bank Sumut Syariah Mandiri tanggal 15 September 2015 tentang tata cara pelaksanaan rekrutmen

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen di Bank Sumut Syariah dapat dikatakan bahwa sudah berjalan sesuai dengan teori proses rekrutmen, di Bank Sumut Syariah sudah menerapkan beberapa ketentuan yang harus dijalankan oleh suatu perusahaan dan menjalankan beberapa ketentuan dalam merekrut dan menyeleksi calon pegawai yang akan diletakan di kantor pusat maupun cabang yang membutuhkan karyawan.
2. Pengaruh penerapan sistem rekrutmen sumber daya manusia di Bank Sumut Syariah sangat kuat dengan dilakukannya sistem rekrutmen, Bank Sumut menciptakan karyawan-karyawan yang profesional dalam mencapai visi dan misi perusahaan dengan mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan sehingga nasabah merasa puas dengan pelayanan Bank Sumut Syariah.

B. SARAN

Kesimpulan diatas dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan saran-saran kepada Bank Sumut Syariah yaitu sebagai beriku

1. Bagi Bank Sumut Syariah ini bisa menjadi pertimbangan untuk menciptakan karyawan-karyawan yang profesional dan meningkatkan pelayanan yang lebih baik lagi kedepannya.
2. Bagi penulis selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh penerapan sistem rekrutmen sumber daya manusia terhadap karyawan yang telah saya paparkan dan penelitian ini bisa menjadi salah satu rujukan bagi penulis lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Tttlus, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.

Ahmad Fatah Yasin, *Perzgembarzgan .S'umber Daya Manusia (Malang : ZIIN MqlTki Press,* _20 11,

Anwar Prabtt Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,*

Bandtmg : P7: *Rerraaja Ro,sclakarya, 2007*

AR Bank Sumut 2015.

Cokroaminoto, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Individ2d,* Artikel Pada 20 Febniari 2009.

Didin Hafinudin, *Manajejnen Sy°ariah Dalam Praktik, PT.* Gema Insani , 2008.

Edi Setiadi, *Manajemen Sramber Daya Insani Bank Syariah,* Bandtung: CV Pustaka Media, 2013

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta:* Kencana Prenada Media Gnip, 2009.

Garry Dessler, *Manajemera Sumber Daya Manusia,* Jakarta: PT. Indeks, 2006.

Handoko T. Hani, *Mancrjemen,* Yogyakarta : BPEE, 2003.

IZttp://www. *replubika. cp. id*

hgp:,~'media-_har_zten,hlogspot. Coin

_Justine T-Sirait, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional,Jakarta: Mitra Wacana Media, 2007.

Kasmir,ll~ganajemen Perbankan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.

Khotibtil Umam, Perbarzkan Syariah: Dasar-dasar Dinamika Perkembangan di Indonesia, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Michael Amstrong, Manajemen Sumber Daya Manacsia, Jakarta: PT. Indeks, *2006.*

Prof. Dr. Sondaug P. Siagian, MPA. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.

Sadili Samsudin, Manajemen Sumbel° Daya Marausia, Bandung : *Cv. Pustaka Setia, 2006.*

Sadili, Manajemen SumberDaya manzrsia, PT. Raja Grafindo Persada, 2003.

Siswanto Sastrohadiwiroyo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Admint.stratif Dan Operasional, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.

Trinton PB, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : *PT. Remaja* Rosdakarya, *2007.*

Undang-andang *Republik Indonesia No. 21* Tahun *2008 Tentang Perbankan Syariah.*

Veithzal Rivai,Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaa, Irogyakarka : BPEE, *2003.*