

**PROSES REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BANK SUMUT CAPEM SYARIAH H.M JONI**

SKRIPSI MINOR

Oleh:

TIARANIE LUBIS

NIM 0504162104



**PROGRAM STUDI D-III PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

2019 M/ 1440 H

**PROSES REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BANK SUMUT CAPEM SYARIAH HM. JONI**

SKRIPSI MINOR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Ahli Madya (D-III)
Dalam Ilmu Perbankan Syariah Pada Program D-III Perbankan Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara

Oleh:

TIARANIE LUBIS

NIM 0504162104



**PROGRAM STUDI D-III PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019 M/ 1440H**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PROSES REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BANK SUMUT CAPEM SYARIAH HM. JONI**

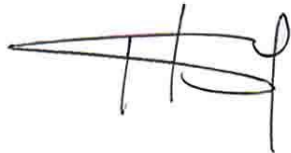
Oleh:

TIARANIE LUBIS

NIM 0504162104

MENYETUJUI

PEMBIMBING

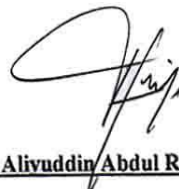


Hendra Hermain, SE, M.Pd

NIP. 19730510 199803 1 003

KETUA PROGRAM STUDI

D-III PERBANKAN SYARIAH



Dr. Alivuddin Abdul Rasvid Lc. MA

NIP. 19650628 200302 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi minor ini berjudul: **PROSES REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK SUMUT CAPEM SYARIAH H.M. JONI**, telah diuji dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan, pada tanggal 30 Juli 2019.

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

Medan, 20 Agustus 2019

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN SU Medan

Ketua,



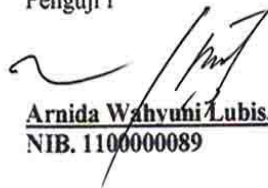
Mhd. Irwan Padli Nst. ST, MM
NIP.19750213 200604 1 003

Sekretaris



Rahmi Syahriza, S.Th.L., MA
NIP. 19850103 201101 2 001

Penguji I



Arnida Wahyuni Lubis, S.E.M.Si
NIB. 1100000089

Anggota

Penguji II



Hendra Hermain, SE, M.Pd
NIP.19730510 199803 1 003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sumatera Utara



Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

IKHTISAR

Perbankan adalah suatu lembaga yang sangat tergantung kepada pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat. Semua itu tentu dapat terlaksana berkat peran pegawai yang berkompeten dan memiliki kualitas tertentu yang dapat bekerja didalam bank tersebut. Namun, untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten dan memiliki kualitas tertentu semua itu tergantung pada proses rekrutmen dan pelatihan dari bank tersebut. Rekrutmen ialah proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, organisasi ataupun perusahaan. Proses awal dari proses rekrutmen ialah perencanaan, setelah proses perencanaan selesai maka proses selanjutnya ialah pengumuman dengan mengumumkan bahwa ada lowongan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan syarat yang dibutuhkan oleh bank, setelah proses pengumuman selesai lalu proses selanjutnya ialah pelamaran, dan proses yang terakhir adalah proses seleksi dengan berbagai test yang diberikan kepada calon pegawai. Setelah proses rekrutmen ada yang namanya proses pelatihan. Proses pelatihan ini terbagi dua ada proses pelatihan orientasi dan ada proses pelatihan pengembangan. Untuk pelatihan pegawai yang baru masuk biasanya mereka dikenalkan dengan peraturan, pekerjaan dan semua yang ada pada bank tersebut. Berbeda dengan pelatihan pengembangan, pelatihan pengembangan ini biasanya bermacam-macam ada berupa motivasi, games dan pengembangan-pengembangan produk. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan pelatihan yang ada pada Bank Sumut Capem Syariah Hm. Joni.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Shalawat dan salam senantiasa kami panjatkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta mereka yang mengemban Sunnah-Nya sampai akhir zaman.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Proses Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Capem Syariah Hm Joni”, yang diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara.

Banyak kendala yang penulis hadapi dalam menyelesaikan skripsi ini, namun berkat rahmat dan karunia Allah SWT serta bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, Alhamdulillah akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan oleh penulis. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang didasari atas rasa hormat dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Andri Soemitra, M.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dan Dosen Pembimbing Magang.
2. Bapak Dr. Alyuddin Abdul Rasyid, Lc, M.A. selaku Ketua Jurusan D-III Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Bapak Hendra Hermain, SE, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Seluruh Staff dan Pegawai PT Bank Sumut Pusat yang berlokasi di Jl. Imam Bonjol Medan yang telah membantu penulis dalam melaksanakan riset lapangan.
5. Bapak Ahmad Syukri dan Ibu Rina Ariyani selaku Pemimpin dan Wakil Pemimpin PT Bank Sumut Capem Syariah H.m. Joni yang sudah membimbing dan memberi ilmu pengetahuan selama magang.
6. Seluruh Staff-Staff dan Pegawai PT Bank Sumut Capem Syariah Hm. Joni yang telah membantu penulis dalam melaksanakan Magang.
7. Kepada orang tua saya, teruma mama saya yang telah memberikan banyak sekali bantuan dan solusi bagi penulis sehingga selesainya skripsi minor ini.
8. Kepada abang tercinta Amrie Qadri Lubis yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Untuk orang yang sangat spesial Arif Azhari yang selalu membantu, memberikan solusi dan semangat kepada penulis.
10. Kepada sahabat tercinta Anisa Hendriani Lubis yang telah memberikan semangat selama proses penyelesaian skripsi minor ini.
11. Untuk sahabat dari kecil saya Rahma Dini yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

12. Kepada Sahabat tersayang Putri Handayani, Leni Nur Syafitri, Inong Maslaini, Nur Intan Anwar Dan Dian Anggina Putri Batubara yang selalu memberi semangat dan motivasi.
13. Kepada teman saya Fahmi Azmi yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi minor ini.
14. Teman Seperjuangan seluruh teman-teman D-III Perbankan Syariah-E yang sudah membantu saya membuat skripsi minor ini.
15. Teman seperjuangan magang Annisah Utami Hrp, Atiqah Suri Harahap, Anggi Tri Safana yang telah memberi dukungan dan doa kepada penulis.

Akhirnya atas bantuan, bimbingan, motivasi, dukungan dan pengarahan yang telah diberikan semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis sangat mengakui bahwa skripsi minor yang penulis susun jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun, sehingga berguna bagi kemajuan penulis dan bagi kita semua pada umumnya.

Demikianlah skripsi ini disusun dan semoga apa yang penulis sajikan dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat dan Hidayahnya kepada kita semua.

Medan, 29 April 2019

Penulis

TIARANIE LUBIS

NIM: 0504162104

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
IKHTISAR.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Metode Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	8
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	8
2. Pentingnya Peran Sumber Daya Manusia	9
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
B. Rekrutmen Pegawai	
1. Pengertian Rekrutmen	12
2. Pentingnya Pengrekrutan Pegawai	14
3. Tujuan Rekrutmen	14
4. Sumber Dan Metode Rekrutmen	16
5. Proses Rekrutmen Pegawai	19
6. Kendala Dalam Rekrutmen	23
C. Pelatihan	
1. Pengertian pelatihan	25
2. Tujuan Pelatihan	26
3. Pentingnya Pelatihan	27
4. Proses pelatihan	28

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	33
A. Sejarah Perusahaan	33
B. Statement Budaya Kerja Bank Sumut.....	35
C. Logo PT. Bank Sumut.....	36
D. Produk- produk Bank Sumut Syariah	37
E. Lokasi Perusahaan.....	39
F. Struktur Organisasi Perusahaan	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Hasil Penelitian	
1. Proses Rekrutmen Pada Bank Sumut	40
2. Proses Pelatihan Pada Bank Sumut	42
B. Pembahasan	
1. Proses Rekrutmen Pada Bank Sumut	43
2. Proses Pelatihan Pada Bank Sumut.....	45
3. Kendala Pada Proses Rekrutmen Dan Pelatihan Pada Bank Sumut	47
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	49
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	52
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Q.S Al-Qasas.....	20
Gambar 3. 1 Logo PT.Bank SUMUT	37
Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT. Bank SUMUT Syariah.....	39

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang harus dijalankan dengan baik oleh perusahaan. Tujuan diadakannya rekrutmen pegawai ialah untuk membuat bank itu dapat berjalan dengan adanya pegawai didalamnya, selain itu juga tujuan dari proses rekrutmen itu ialah agar mendapatkan pegawai yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi yang baik bagi bank , jika pegawai memberikan kontribusi yang baik maka reputasi bank juga akan baik. Hal itu dapat terjadi apabila bank mencari calon pegawai melalui proses rekrutmen yang baik dan tepat, maka dari hal itu juga bank akan mencari calon pegawai yang memiliki skill , pengetahuan serta kemampuan yang sesuai dan dibutuhkan oleh bank. Maka dapat dikatakan bahwa bank dapat berjalan sesuai dengan ketentuannya itu semua tergantung pada pegawainya

Menarik tenaga kerja yang tepat sangat penting untuk kinerja pegawai dalam proses perekrutan. Oleh karena itu, proses perekrutan serta pelatihan yang baik dan tepat dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan akan menjadi baik bagi perusahaan.

Perlu diketahui bahwa keberhasilan pengembangan perbankan bukan hanya ditentukan oleh pertumbuhan yang sangat pesat tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia perbankan itu sendiri, sehingga perbankan syariah itu sendiri dapat berjalan sesuai dengan prinsip syariah.Salah satu kunci dalam

menciptakan sumber daya manusia yang profesional adalah terletak pada proses Rekrutmen dan Pelatihan .

Rekrutment adalah proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan ,buruh ,manajer , atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia,organisasi ataupun perusahaan. Tujuan dari rekrutment ini adalah mendapatkan calon pegawai yang memungkinkan pihak yang merekrut untuk memilih atau menyeleksi calon pegawai sesuai dengan *skill, knowledge* dan *ability* yang dibutuhkan oleh lembaga atau perusahaan.¹

Setelah penarikan tenaga kerja atau rekrutment yang dilakukan selesai maka langkah berikutnya dalam proses merekrutment pegawai ialah mengadakan seleksi. Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat atau sesuai dengan kriteria yang diinginkan bank dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Dalam mengadakan seleksi tenaga kerja,disamping terlebih dulu ditentukan kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja,perlu juga diperhatikan kebijaksanaan yang diambil dalam melakukan seleksi itu sendiri. Kebijaksanaan ini harus didasarkan pada kepentingan organisasi atau perusahaan, calon tenaga kerja, dan harus didasarkan pula pada kebijaksanaan pemerintah yang menyangkut masalah ketenaga kerjaan.

Kepentingan perusahaan atau oraganisasi dalam seleksi ialah tercapainya tujuan dari seleksi itu sendiri, yaitu keefektifan. Efektif disini berarti bahwa dengan seleksi diperoleh tenaga kerja yang mempunyai kualitas sebagaimana yang diperlukan.

¹Saidili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hal 81.

Pelaksanaan seleksi yang umum dilakukan oleh organisasi swasta maupun pemerintah adalah penelitian administrasi, tes atau ujian dan wawancara. Pelaksanaan seleksi banyak dipengaruhi oleh sistem kepegawaian yang dipergunakan.²

Lalu setelah menyelesaikan langkah seleksi, sekalipun calon pegawai telah dinyatakan memenuhi syarat, ia belum pasti secara otomatis dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, apalagi bila calon pegawai itu belum mempunyai pengalaman praktis dan baru keluar dari bangku sekolah atau perkuliahan. Tahapan selanjutnya ialah proses pelatihan dan pengembangan, bagaimana karyawan yang sudah lolos dalam proses rekrutmen dan seleksi akan mendapatkan tahapan pelatihan, tahapan ini sangat penting karena dianggap akan mampu menumbuhkan dan mengembangkan *skill*, pengetahuan dan kemampuan pegawai yang nantinya akan bekerja di sebuah perusahaan. Dalam masa pelatihan awal bagi calon pegawai akan diperkenalkan pada hal-hal umum yang menyangkut organisasi atau perusahaan tersebut baik struktur, *job description* maupun segala peraturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan dan pada tugas yang akan diberikan kepadanya.

Masa pelatihan bagi calon pegawai pada umumnya dikaitkan dengan penentuan statusnya sebagai pegawai dalam masa percobaan. Tidak seorang pun mampu melaksanakan tugas dengan baik dan lancar tanpa mengetahui jenis dan sifat pekerjaan yang dihadapinya. Bahkan untuk jenis pekerjaan yang bersifat sederhana pun, kadang-kadang seseorang juga mengalami kesulitan untuk

²Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 2001), hal 63-76

melaksanakannya dengan baik dan lancar. Oleh karena itu, pelatihan sangat perlu, terutama bagi seorang pegawai baru yang belum mempunyai pengalaman.

Peranan pelatihan ialah untuk mendorong para pegawai untuk terus bekerja dengan sebaik-baiknya dan membantu untuk meningkatkan *skill, knowledge* dan *ability* pada pegawai yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Latihan ini akan mempunyai arti banyak bagi kesuksesan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya pelatihan maka akan semakin tinggi pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, akan dapat lebih banyak pengetahuan, pegawai akan menjadi lebih efektif sebagai suatu kelompok kerja dan sebagai pegawai perorangan dengan begitu maka akan berpengaruh juga dengan reputasi perbankan syariah diindonesia.³

Dengan latihan pegawai menjadi lebih memahami maksud, tujuan serta tugas pokok perusahaan. Dengan demikian mereka akan lebih menaruh minat dan perhatian pada bidang pekerjaannya masing-masing sehingga pelatihan itu sendiri dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Dari berbagai pendapat diatas, jelas bahwa pelatihan sangat bermanfaat untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi atau perusahaan secara efisien.⁴

Sama halnya dengan Bank Syariah Sumut yang dibank tersebut membutuhkan pegawai yang berkompeten dibidangnya untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi nasabah. Pegawai yang memiliki skill, pengetahuan dan kemampuan yang baik sangat penting untuk kemajuan Bank

³Moekijat, *Latihan Pengembangan Pegawai*, (Bandung: Penerbit Alumni, 1976), hal 87.

⁴Hardiyanus dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Guru, 2005), hal 17.

tersebut. Maka dari itu dibutuhkan proses rekrutmen dan pelatihan yang baik dan tepat agar dapat memberikan kemajuan bagi Bank itu sendiri.

Oleh karena itu, sebagai objek penelitian pada Bank Sumut Syariah yang merupakan salah satu unit usaha syariah yang mempunyai kinerja pegawai yang baik. Melihat hal tersebut maka sangatlah penting untuk mengetahui bagaimana Bank tersebut menemukan pegawai yang berkompeten dan melatihnya agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja yang jauh lebih baik lagi bagi Bank.

Berdasarkan berbagai uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik memilih judul **“PROSES REKRUITMENT DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT CAPEMSYARIAH H.M JONI .“**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana proses rekrutment terhadap kinerja pegawai pada Bank Sumut Capem Syariah H.M JONI ?
2. Bagaimana proses pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Bank Sumut Capem Syariah H.M JONI?
3. Bagaimana kendala yang dialami ketika proses rekrutmen dan pelatihan pegawai pada Bank Sumut Capem Syariah H.M JONI?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang penulis lakukan antara lain :

1. Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutment yang terjadi di Bank Sumut Capem Syariah HM. JONI.
2. Untuk mengetahui bagaimana proses pelatihan yang terjadi di Bank Sumut Capem Syariah HM. JONI.
3. Untuk mengetahui apa saja kendala yang dialami oleh Bank Sumut Capem Syariah HM. JONI dalam melaksanakan proses rekrutmen dan pelatihan pegawai

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang penulis lakukan antara lain :

1. Sebagai bahan referensi untuk pembaca yang ingin mengetahui proses rekrutment yang terjadi di Bank Sumut Capem Syariah H.M JONI.
2. Sebagai bahan referensi untuk pembaca yang ingin mengetahui proses pelatihan yang terjadi di Bank Sumut Capem Syariah H.M JONI.
3. Sebagai bahan referensi untuk pembaca yang ingin mengetahui kendala yang dialami oleh Bank Sumut Capem Syariah H.M JONI dalam melaksanakan perekrutan dan pelatihan pegawai.

E. Metode Penelitian

Metode adalah langkah-langkah yang dilakukan dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan. Metode yang digunakan adalah deskriptif, yaitu cara pengklarifikasikan, analisa membuat kumpulan dan laporan tentang suatu keadaan secara objektif dalam suatu deskriptif situasi.

Langkah-langkah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini dibagi kedalam dua jenis, yaitu :

- a. Data primer, yaitu data yang berasal dari Bank Sumut dan berkaitan dengan pokok dari penelitian ini.
- b. Data sekunder, penelitian ini memperoleh data dari Bank Sumut, buku karya ilmiah, dan dokumen yang ada relevansinya dengan penelitian ini.

2. Teknik Pengumpulan Data.

- a. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara yang dilakukan dengan mengumpulkan data secara langsung melalui tanya jawab berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disiapkan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan.
- b. Data sekunder dikumpulkan dari studi kepustakaan yang dilakukan dengan mempergunakan dokumen-dokumen, catatan-catatan, buku-buku, media elektronik, dan bahan-bahan yang relevan dengan permasalahan yang di bahas Bank Sumut.

3. Analisis Data

Setelah data dikumpulkan maka data dianalisis secara kualitatif kemudian disajikan secara deskriptif yaitu menggambarkan, menguraikan, dan menjelaskan situasi dengan permasalahan yang erat kaitannya dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Aset yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia. Sumber daya dikategorikan kedalam dua kelompok yaitu : Sumber daya manusia dan Sumber daya non-manusia. Dalam hal ini Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan karena ialah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kebutuhan , pengetahuan, keterampilan bekerja, motivasi dan sebagainya. Terminology sumber daya manusia (*human resource*) merujuk kepada orang yang bekerja didalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Saidili didalam bukunya menyatakan SDM adalah sumber daya yang hidup dan bergerak yang aktivitasnya sangat mempengaruhi organisasi atau perusahaan tertentu.⁵

Selain itu sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi atau perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan proses mengatur sumber daya manusia dengan sistem formal secara efektif dan efisien didalam suatu organisasi atau perusahaan .

Menurut H Hadawi Nawawi, secara lebih khusus SDM dalam lingkungan sebuah organisasi/perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut:

⁵ Saidili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal, 20.

- a. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya.
- b. SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi perusahaan.
- c. Manusia sebagai sumber daya makhluk hidup ciptaan Tuhan yang Maha Esa.⁶

2. Pentingnya Peran Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan atau ketentuan dari perusahaan tersebut dan juga harus mampu melakukan tugas-tugas yang telah ditentukan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan kinerja pegawainya akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk mampu bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang sulit karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut, tanpa pegawai yang memiliki keahlian atau yang memiliki kompeten maka mustahil bagi organisasi ataupun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya akan berjalan.⁷

⁶Nawawi Hadari, *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjja Mada Universiti Press, 2003), cet.kedua, hal.37-38

⁷ Saidili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 20.

Dalam kaitannya dengan perbankan ialah salah satu pengelolaan yang paling penting dalam dunia perbankan disamping pemasaran produk bank adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan peranan penting berjalannya kegiatan operasional pada suatu bank. Untuk penyediaan sumber daya manusia dalam perbankan sebagai motto penggerak bejalannya operasional bank haruslah disiapkan sebaik mungkin ,sehingga mereka memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan dengan baik. Hal ini penting mengingat faktor pelayanan yang diberikan pegawai sangat menentukan sukses atau tidaknya bank kedepan.⁸

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia yang utama ialah membuat pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efisien, efektif dan produktif untuk meningkatkan kontribusi dari sumber daya manusia (Pegawai) terhadap organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi ataupun perusahaan yang bersangkutan.

Pada dasarnya tujuan-tujuan dari manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam 4 jenis, yaitu :

a. Tujuan Masyarakat

Manajemen setiap organisasi ataupun perusahaan harus memiliki kepekaan terhadap tuntutan sosial yang ditujukan kepada organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

⁸ Kasmir, *Manajemen Perbankan*(Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2003),ed.ke-1,cet.ke-4,hal.133.

b. Tujuan Organisasi

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai dalam organisasi disebuah perusahaan kearah tercapainya tujuan organisasi perusahaan tersebut. Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan hanya sebagai tujuan tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan efektifitas, efesiensi dan produktifitas kerja organisasi yang mendukung berbagai kegiatan pokok yang harus dilakukan oleh organanisasi demi pencapaian berbagai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional dalam bidang manajemen sumber daya manusia ialah menyediakan sumber daya manusia yang tidak saja ahli, terampil dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik akan tetapi juga menyediakan sumber daya manusia yang memiliki kesetiaan terhadap organisasi atau perusahaan , dedikasi kepada tugas dll.

d. Tujuan Pribadi

Memberikan kesediaan dari semua anggota organisasi dalam perusahaan sebagai individu agar mengesampingkan tujuan dan kepentingan pribadinya untuk tujuan dan kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan bersama dan kepentingan organisasi atau perusahaan bahkan juga kepentingan masyarakat luas.Disinilah peranan penting

manajemen sumber daya manusia karena bukan hanya kepentingan pribadi sendiri yang harus diperhatikan tetapi kepentingan bersama.⁹

Pada intinya tujuan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan adalah untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan mampu mencapai keberhasilan melalui sumber daya manusia itu sendiri (Pegawai).¹⁰ Yang mana SDM ini adalah daya yang bersumberkan dari manusia.¹¹

B. Rekrutmen Pegawai

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses dimana organisasi mencari dan menarik individu untuk mengisi lowongan pekerjaan. Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang *qualified* (memenuhi syarat) untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.¹²

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi untuk jabatan/pekerjaan di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut berarti rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam untuk menjadi bagian dari organisasi/perusahaan tersebut.¹³

⁹ Sondang. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal 25

¹⁰ Sunarto, *MSDM Strategi* (Yogyakarta: Amus Yogyakarta, Universitas Sarjanawijayata Tamansiswa, 2004) hal 3

¹¹ Buchari Zainun, *MSDM Indonesia* (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 1996) hal.57

¹² Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009) hal 67

¹³ Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2010), hal 169.

Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat ditarik bekerja ketika organisasi memerlukannya. Jadi hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat siap untuk disaring melalui tahap seleksi.¹⁴

Menurut Justine T-sirait rekrutmen didefinisikan sebagai mencari dan memperoleh calon-calon pegawai yang memiliki potensi dengan jumlah yang memadai sehingga organisasi atau perusahaan dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi ataupun perusahaan tersebut.¹⁵

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perekrutan pegawai adalah kegiatan yang dilakukan secara terencana, yang gunanya untuk memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan ataupun organisasi dan juga berguna untuk memenuhi syarat-syarat yang dituntut suatu perusahaan ataupun organisasi untuk memenuhi jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Kegiatan rekrutmen selalu diikuti dengan adanya seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia. Proses rekrutment ini merupakan proses awal dalam manajemen personalia.¹⁶

¹⁴ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal 79.

¹⁵ Justine T-sirait, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional* (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2007) hal 118

¹⁶ Liga Suryadana, *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja* (Bandung : Cv.Afabeta, 2015), hal 52

2. Pentingnya Pengrekrutan Pegawai

Pengrekrutan pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan ataupun organisasi karena banyak berbagai alasan yang dapat terjadi dalam perusahaan. Contohnya, apabila ada organisasi atau perusahaan baru maka bagi mereka akan sangat penting peran pengrekrutan pegawai karena mereka akan membutuhkan tenaga kerja yang akan diperlukan untuk memenuhi jabatan-jabatan atau posisi yang ada di perusahaan mereka. Belum lagi ada berbagai permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan seperti adanya pekerja yang resign dari pekerjaan, atau adanya masa pensiun dalam bekerja maka dengan semua permasalahan itu peran pengrekrutan pegawai sangatlah dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

Perekrutan pegawai ini merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika pegawai yang diterima kompeten maka usaha untuk mewujudkan dari perusahaan ataupun organisasi akan lebih mudah, begitu juga sebaliknya. Pengrekrutan pegawai ini harus mendapat perhatian yang serius, dan hendaknya dilakukan dengan baik agar pegawai yang diterima sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.

3. Tujuan Rekrutmen

Setiap perusahaan dalam melakukan rekrutmen pada dasarnya memiliki tujuan. Tujuan utama dari pengrekrutan pegawai ialah untuk mendapatkan calon pegawai yang cocok dengan jabatan yang diberikan. Selain itu tujuan rekrutmen ialah menyediakan pegawai yang cukup besar untuk membiarkan manajer memilih pegawai yang mereka butuhkan serta memilih pegawai yang memenuhi

kualifikasi sehingga diharapkan pegawai tersebut dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Semakin banyak calon pegawai yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik, karena kemungkinan untuk mendapatkan calon pegawai yang terbaik akan semakin besar.¹⁷

Secara sederhana, tujuan rekrutmen adalah untuk mengisi kekosongan jabatan yang perlu diisi guna untuk mempertahankan atau meningkatkan efektifitas kerja. Upaya untuk mendapatkan pegawai yang baik dan berkomitmen yang tinggi memerlukan rancangan program rekrutmen yang baik juga.¹⁸

Tujuan umum lainnya dari rekrutmen pegawai menurut Schuler dan Jackson adalah :

- a. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan dimasa sekarang dan masa akan datang yang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, perencanaan SDI (Sumber Daya Insani), dan analisis jabatan.
- b. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau terlalu tinggi kualifikasinya.¹⁹

¹⁷Siswanto Sstrohadiwiroyo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional* (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2005) cet. Ketiga, hal 81

¹⁸Liga Suryadana, *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*, hal 51

¹⁹Randall Schuler dan Susan E Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21* (Jakarta: Erlangga, 1997), hal 222.

4. Sumber Dan Metode Rekrutmen

a. Sumber Rekrutmen

Agar para pencari lowongan pekerjaan dapat mengetahui apakah ada lowongan pekerjaan untuk mereka atau tidak, maka mereka dapat mengetahuinya dari berbagai sumber-sumber rekrutmen .

1) Pelamar langsung

Pelamar datang langsung ke perusahaan ataupun organisasi untuk melamar pekerjaan terkadang tanpa tahu bahwa apakah ada lowongan pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan dari perusahaan atau organisasi tersebut.

2) Iklan

Pemasangan iklan merupakan salah satu jalur rekrutmen yang paling sering dan banyak digunakan. Iklan dapat dipasang diberbagai tempat dengan menggunakan berbagai media baik yang elektronik atau surat kabar,majalah dll. Perusahaan ataupun organisasi akan lebih dominan kepada iklan yang ada diinternet karena iklan online selain relatif murah, lebih dinamis juga sering mendatangkan hasil yang lebih cepat daripada melalui surat kabar. Web tidak hanya cara ekonomis untuk merekrut tetapi juga alat yang nyaman bagi para calon pegawai untuk mencari lowongan.

3) Instansi pemerintah

Disetiap pemerintahan negara dapat dipastikan adanya instansi yang tugas fungsioanalnya adalah mengurus ketenagakerjaan secara nasional dengan nama ataupun instansi yang dikenal, seperti departemen tenaga kerja dll. Salah satu

manfaat penggunaan jalur ini ialah bahwa persyaratan yang ditentukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan yang tersedia relatif mudah dicocokkan dengan daftar lamaran yang ada pada kantor tenaga kerja karena para pegawai yang bekerja di instansi tersebut adalah tenaga ahli dalam bidang analisis pekerjaan.

4) Lembaga pendidikan

Lembaga-lembaga pendidikan jelas merupakan salah satu sumber utama rekrutmen tenaga kerja baru, baik yang pendidikan umum maupun pendidikan kejuruan. Lembaga pendidikan universitas mungkin mempunyai kantor penempatan kerja yang membantu para mahasiswa kontak dengan perusahaan. Banyak perusahaan besar mempunyai program merekrut perguruan tinggi dengan jurusan tertentu.²⁰

5) Promosi

Sumber yang penting dari mengisi kekosongan dari dalam adalah melalui promosi. Promosi melibatkan pergerakan pegawai dari posisi tingkat yang lebih rendah ke posisi yang lebih tinggi disertai dengan perubahan otoritas, tugas serta tanggung jawab.

6) Transfer

Metode rekrutmen internal juga melalui mentransfer pegawai dari satu departemen ke departemen lain tanpa mengubah status. Disebutkan juga transfer

²⁰Sondang. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 113-120

pegawai adalah lateral dalam kelas yang sama ,dari satu pekerjaan kepekerjaan lain tanpa ada perubahan.

7) Magang

Cara lain untuk merekrut dan memperoleh pekerjaan spesialis yang dicoba organisasi atau perusahaan ialah memperkerjakan mahasiswa yang magang sebagai tenaga paruh waktu , atau pun setelah masa magang telah selesai jika perusahaan atau organisasi tertarik dan telah melihat pengalaman mahasiswa selama magang diorganisasi atau perusahaan tersebut sangat baik maka bisa saja perusahaan atau organisasi merekrut mahasiswa magang tersebut.²¹

b. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Metode rekrutmen calon pegawai baru adalah metode tertutup dan metode terbuka.

1) Metode Tertutup

Ketika penarikan calon pegawai hanya diinformasikan kepada para pegawai atau orang-orang tertentu saja. Maka lamaran yang akan masuk akan lebih sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik.

2) Metode Terbuka

Ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, media cetak maupun media elektronik agar tersebar

²¹ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Prenada Media Grup, 2009) hal 71- 72.

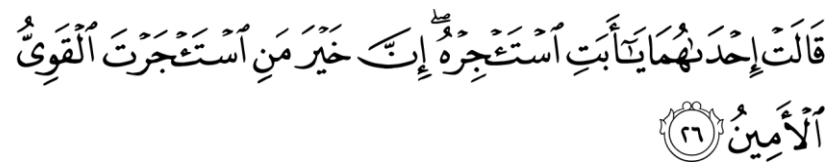
luas masyarakat. Dengan metode terbuka ini, diharapkan lamaran yang datang akan banyak yang masuk sehingga kesempatan mendapatkan pegawai yang qualified akan lebih besar.²²

5. Proses Rekrutmen Pegawai

Sebuah proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Tahap berikutnya setelah persiapan untuk melakukan rekrutmen selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan diseleksi mencari orang yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan. Setelah mereka lolos dari tahapan seleksi maka mereka akan ada yg namanya peatihan / training. Setelah selesai melalui tahapan-tahapan tersebut maka pegawai resmi dinyatakan diterima di perusahaan atau organisasi tersebut.

Islam memandang bahwa proses rekrutmen merupakan persoalan yang krusial karena proses rekrutmen berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu Islam juga menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut dapat tercapai. Hal ini ditegaskan dalam alqur'an surat Al-Qashash [28] ayat 26 sebagai berikut :

²²Liga Suryadana, *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*, hal 66.



Gambar 2. 1 Q.S Al-Qasas

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai Ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja(pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”²³

Ayat diatas menerangkan bahwa kuat pada dizaman sekarang ini diartikan sebagai orang yang memiliki fisik yang sehat jasmani dan rohani, karena dengan fisik yang kuat pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga dapat mereka dapat mempertanggung jawabkan tugasnya. Selain itu ayat diatas juga menerangkan bahwa pegawai yang diterima adalah pegawai yang dapat dipercaya, artinya bahwa karyawan harus memiliki sifat yang jujur sehingga ia dapat dipercaya bisa menjalankan amanah dengan baik. Kejujuran merupakan modal dasar bagi seorang karyawan. Jika semua karyawan memiliki sifat jujur, dapat dipercaya, maka tercipta lingkungan organisasi yang harmonis, kondusif, dan akan memberikan ketengan kepada organisasi ataupun perusahaan karena pegawai disetiap pekerjaannya ia akan merasa diawasi oleh Allah.

Pada proses awal dari proses rekrutmen pegawai ialah mencari calon pegawai dalam jumlah yang banyak dari sumber-sumber rekrutmen yang telah dijelaskan sebelumnya, yang dimana para calon pegawai membawa persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi, setelah melalui tahapan ini maka perusahaan ataupun organisasi akan masuk ke tahapan

²³Departemen Agama RI, *Al quran dan terjemahan* (Bandung : Penerbit Diponegoro, 2010)

penyeleksian pegawai dengan menerima surat lamaran yang telah diberikan dan melihat data pribadi calon pegawai. ²⁴Tahapan selanjutnya dari proses seleksi ialah menyelenggarakan ujian dengan maksud dan tujuan yang berbeda-beda salah satunya ialah untuk memperoleh informasi tentang cocok atau tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan menjadi pekerjaannya.

Pada dasarnya terdapat tiga jenis tes yang biasanya ditempuh oleh para calon pegawai ialah :

- a. Tes psikologi
- b. Tes yang menguji pengetahuan dari calon pegawai
- c. Tes pelaksanaan pekerjaan

Setelah itu ialah tahap wawancara seleksi, wawancara ini sering dipandang sebagai alat seleksi sebagai langkah yang cukup penting. Jika wawancara dilaksanakan dengan baik maka akan ada 4 manfaat yang dapat dipetik dari wawancara ialah :

- 1) Kesan kuat tentang akseptabilitas pelamar untuk bekerja dalam organisasi.
- 2) Sebagai bahan perbandingan antara pelamar yang diwawancarai dengan para pelamar yang lainnya yang sudah diwawancarai juga dengan pekerjaan yang sama agar dapat memilih yang terbaik untuk pekerjaan tersebut.
- 3) Mengenal lebih baik pelamar dengan melakukan wawancara ataupun sebaliknya.

²⁴Sondang. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 137-152

- 4) Kesempatan pelamar yang diwawancarai untuk lebih mengenal perusahaan ataupun organisasi yang akan memperkerjakannya melalui informasi-informasi yang diperoleh dari pewawancara.

Setelah melalui tahapan wawancara maka perusahaan ataupun organisasi akan melakukan pengecekan latar belakang dan surat-surat yang telah diminta perusahaan atau organisasi untuk dipenuhi persyaratannya. Permintaan informasi latar belakang dan surat-surat yang telah diminta oleh perusahaan ialah untuk mengetahui lebih mendalam tentang latar belakang pelamar.

Selanjutnya ialah evaluasi kesehatan , praktek ini dilakukan dengan maksud untuk menjamin bahwa pelamar berada dalam kondisi fisik yang sehat. Ada dua cara umum yang ditempuh dalam proses ini. Pertama, pelamar akan diminta melampirkan surat keterangan dari dokter yang menyatakan bahwa pelamar sehat secara fisik. Kedua, melaksanakan sendiri evaluasi medis dengan mengharuskan pelamar menjalani tes kesehatan menyeluruh ditempat pemeriksaan dan oleh dokter yang ditunjuk oleh perusahaan ataupun organisasi. Tujuan diadakannya evaluasi kesehatan ini ialah menjamin bahwa pelamar tidak menderita sesuatu penyakit kronis dan menular, selain itu ialah memperoleh informasi apakah secara fisik pelamar mampu menghadapi tantangan dan tekanan tugas pekerjaannya.

Dan tahapan yang terakhir ialah keputusan seleksi , pengambilan keputusan tentang lamaran siapapun calon pegawai yang diterima ataupun yang ditolak yang jelas ialah bahwa dua hal penting yang harus diperhatikan. Pertama, merupakan langkah penting dalam menjaga citra positif suatu organisasi ataupun perusahaan apabila para pelamar yang lamarannya ditolak maka perusahaan atau organisasi

sebaiknya langsung memberitahukan kepada pelamar secara langsung ataupun melalui internet dengan demikian mereka dapat mengambil langkah-langkah yang baru. Setelah itu memberi panggilan melalui telepon atau pun melalui internet bahwa pelamar diterima bekerja di perusahaan ataupun organisasi tersebut. Kedua, seluruh dokumen pelamar yang telah diterima disimpan dengan baik oleh perusahaan ataupun organisasi karena berbagai informasi dalam dokumen tersebut akan bermanfaat dikemudian hari nanti. Dengan selesainya proses seleksi maka langkah berikutnya ialah pelatihan di awal bekerja atau pun pelatihan ketika sudah bekerja.

6. Kendala Dalam Rekrutmen

Dalam menjalankan tugas untuk mencari calon-calon pegawai, para pencari tenaga kerja suatu organisasi ataupun perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi berbagai kendala. Perusahaan ataupun organisasi harus peka dan menyadari kendala-kendala seperti apa yang akan mereka hadapi. Kendala dalam proses rekrutmen menurut Sondang P. Siagian ialah :

a. Kebijakan-kebijakan organisasi

Berbagai kebijaksanaan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijakan organisasi yang akan memengaruhi penarikan adalah kebijaksanaan mengenai kompensasi, kesejahteraan pegawai, promosi, status pegawai, dan sumber-sumber tenaga kerja.

b. Metode pelaksanaan penarikan

Semakin luas terbuka penarikan tenaga kerja melalui surat kabar, radio, televisi, internet dll maka akan semakin besar pelamar yang akan didapat begitu pula. Sebaliknya semakin sempit terbukanya penarikan tenaga kerja melalui surat kabar, internet dll maka akan sedikit pelamar yang akan didapat.

c. Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, jika solidaritas perusahaan besar, maka pelamar yang akan didapat juga akan besar, begitu pula sebaliknya.²⁵

Jika dalam proses rekrutmen mengalami kendala-kendala maka perusahaan ataupun organisasi pasti punya solusi untuk mengatasi kendala-kendala tersebut. Ada beberapa solusi yang dapat diterapkan perusahaan ataupun organisasi untuk mengatasi kendala-kendala yang terjadi seperti yang dijelaskan diatas dalam pengkrutan , ialah :

- 1) Salah satu alasan terjadinya problema diatas yang sekaligus juga merupakan masalah rekrutmen adalah perusahaan ataupun organisasi tidak mengetahui secara pasti kebutuhan pegawai serta kurang mampunya pengrekrut untuk menilai calon pegawai. Untuk menghindari hal tersebut maka seorang *recruiter* haruslah mengerti bagaimana jenis pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk setiap pekerjaan sebelum program rekrutmen dilakukan. Selain itu, *recruiter*

²⁵ Sondang. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed.1, Cet. 9* ,(Jakarta : Bumi Aksara, 2001) hal 103-109.

juga harus mengenali data tentang gaji, motivasi umum, tipe, bakat serta karakteristik dan masa jabatan minimum yang dibutuhkan sebelum dilakukan pengisian posisi dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

- 2) Dengan problem yang terjadi diatas maka perusahaan ataupun organisasi hendaknya membuka dengan luas informasi mengenai lowongan pekerjaan dengan detail agar pelamar yang datang akan lebih banyak.
- 3) Dengan problem yang terjadi diatas maka perusahaan ataupun organisasi sangat perlu menjaga citra perusahaan ataupun organisasi tersebut agar tidak berdampak pada masalah perekrutan.

C. Pelatihan

1. Pengertian pelatihan

Bagi beberapa penulis dalam bidang management kepegawaian, latihan berarti pengembangan tenaga kerja untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu. Menurut Arthur M. Whitenill latihan dalam hal ini berarti menyesuaikan orang dengan pekerjaan, sedangkan menurut William W. Waite ialah menafsirkan latihan itu dengan lebih luas, termasuk latihan untuk melaksanakan pekerjaan dengan layak dan meluaskan tingkat intelektual pegawai melalui pendidikan umum.

Dengan demikian ada 3 syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai latihan. Ketiga syarat itu ialah:

- a. Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya. Apabila seorang pegawai menjadi lebih efektif dalam pekerjaannya dan berhasil menambah kemampuannya melalui kegiatan yang dijalani selama pelatihan maka kegiatan tersebut bisa dibilang sebagai suatu latihan.

- b. Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan-kebiasaan bekerja dari pegawai, dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya setiap hari.
- c. Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Pegawai dapat ikut mengambil bagian dalam berbagai program pendidikan, karena terdapat hubungannya dengan pekerjaannya yang sekarang atau dengan tugas-tugas tertentu.²⁶

2. Tujuan Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang sifatnya terus menerus karena latihan menunjukkan kepada orang lain bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan, yang mungkin apabila tidak ada pelatihan maka pekerjaan yang dilakukan akan mengalami kesalahan. Berikut tujuan-tujuan dari pelatihan :

- a. Dapat mengembangkan pekerja-pekerja yang lebih efisien yang akan menambah nilai, pengetahuan dan kecapan mereka.
- b. Untuk memperkenalkan dan mengajarkan pegawai baru akan tugas dan tanggung jawab mereka.
- c. Agar karyawan nantinya paham dan mengerti apa yang harus mereka lakukan dan apa yang tidak secara terinci dan rutin.
- d. Untuk mewujudkan tujuan – tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan – tujuan para pekerja secara perorangan.

²⁶ Moekijat , *Latihan Pengembangan Pegawai*, hal 12-16

- e. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- f. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- g. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan

Pegawai yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Tujuan-tujuan tersebut diatas tidak dapat dilaksanakan atau dicapai, kecuali apabila perusahaan atau organisasi menyadari akan pentingnya latihan yang sistematis dan pegawai-pegawai itu sendiri percaya bahwa mereka akan memperoleh keuntungan. Tujuan pelatihan juga sebagai pengembangan pegawai yang bermanfaat atau berfungsi baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri.

3. Pentingnya Pelatihan

Ada beberapa alasan mengapa pentingnya diadakan pelatihan, yaitu sebagai berikut :

- a. Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Perubahan – perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan – perubahan disini meliputi perubahan – perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja

baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

- c. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.²⁷

4. Proses pelatihan

Proses selama latihan ada banyak dan berbeda-beda. Beberapa proses ada yang berguna untuk kelompok-kelompok management dan pegawai-pegawai tertentu, ada juga proses latihan untuk analisa jabatan, penyelidikan-penyelidikan moril dan pemeriksaan-pemeriksaan dalam bidang kepegawaian.

Adapun beberapa metode yang diterapkan dalam proses pelatihan pada pegawai, antara lain :

²⁷*Ibid*

a. Training

1) On the job training

OJT adalah suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, keterampilan kerja, dan sikap pegawai. Antara lain OJT merupakan metode pelatihan dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya, dibawah bimbingan dan pengawasan dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

a) Magang

Makin banyak perusahaan menerapkan sistem magang, karena dengan sistem ini perusahaan dapat mengetahui seberapa kemampuan pegawainya. Magang adalah proses terstruktur dimana orang dimana pekerja menjadi orang yang terampil melalui proses pembelajaran.

b) Job intruction training

Job intruction training ini adalah memberikan petunjuk-petunjuk pekerjaan secara langsung pada pekerjaan dan terutama digunakan untuk melatih para pegawai tentang cara-cara pelaksanaan pekerjaan sekarang. Pada proses pelatihan ini memberikan petunjuk-petunjuk secara langsung dan dengan tahapan yang jelas kepada pegawai yang dilatih .

c) Pelatihan dengan simulasi

Proses ini adalah sebuah metode dimana orang-orang dilatih belajar dengan peralatan yang sebenarnya atau simulasi yang dilakukan dalam pekerjaan.

b. *Management Development program*

MDP ini ialah suatu proses pengembangan yang ditujukan bagi calon pegawai yang berasal dari perekrutan *fresh graduates*, yang akan dilatih secara komprehensif. Melalui program pengembangan ini, setiap peserta akan diberikan kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dalam lingkup industri finansial, memahami ketentuan dan regulasi perbankan dan serta merasakan secara langsung bagaimana bisnis perbankan dijalankan dengan menjalankan prinsip kepatuhan serta regulasi yang berlaku. Pengembangan manajemen ini kemudian dapat dimulai dengan menggunakan metode seperti *on the job training managerial* dibawah ini :

1) Rotasi pekerjaan

Teknik pelatihan manager dengan cara memindahkan manager yang dilatih ke departemen lainnya agar berkembang dan memperluas wawasannya.

2) Pendekatan bimbingan

Disini orang yang dilatih bekerja secara langsung yang dibimbing dengan seniornya, tujuannya adalah agar peserta lebih memahami terlebih dahulu segala macam pekerjaan. Setelah dirasa sudah mampu maka akan dilepas bekerja secara langsung tanpa ada dampingan.

c. Organizational Development

Menurut Frech (1969) pengembangan organisasi ialah usaha jangka panjang untuk memperbaiki kemampuan penyelesaian masalah organisasi dan kemampuan untuk mengatasi perubahan lingkungan eksternal. Ini akan mencakup hal-hal seperti meningkatkan interpersonal dan kelompok, meningkatkan komunikasi serta bekerja secara efektif, meningkatkan kemampuan untuk mengatasi masalah organisasi dari semua jenis, pengambilan keputusan yang efektif, gaya kepemimpinan yang lebih tepat, dan meningkatkan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi serta meningkatkan kerjasama antar anggota.

Dalam proses pelatihan juga terdapat pelatihan yang dilakukan diluar waktu kerja dan ditempat tertentu, beberapa proses pelatihan itu ialah :

a) Lecture

Pelatihan yang dilakukan sekelompok pegawai ditempat pendidikan untuk menambah ilmu dan pengetahuan mengenai bidang pekerjaan pegawai tersebut.

b) Seminar or Workshop

Pelatihan dimana para pegawai diminta untuk memberikan penilaian terhadap topik yang diseminarkan oleh orang lain, dan bertujuan untuk melatih kecakapan dalam memberikan komentar.

c) Role Playing

Pelatihan dimana pegawai diminta untuk melakukan satu atau lebih peran dalam pekerjaan yang lain, dan pegawai tersebut akan dihadapkan pada satu masalah lalu harus memberikan komentar terhadap peran yang diambilnya.

d) Case Study

Pelatihan dimana pegawai diminta untuk menganalisis suatu masalah dan memberikan solusi yang terbaik dari masalah tersebut.

e) Laboratory Training

Pelatihan dengan kelompok diskusi yang tak beraturan dan dimana masing-masing orang mengungkapkan perasaannya terhadap orang lain, sehingga saling mengerti satu sama lain.²⁸

²⁸ Veithzal Rivai, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : Rajawali Pers ,2015) hal 226-233.

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah PT.Bank SUMUT

PT. Bank Pembangunan daerah Sumatera Utara, disingkat PT. Bank SUMUT, merupakan Bank Devisa yang kantor pusatnya beralamatkan di Jalan Imam Bonjol No. 18 Medan. Bank didirikan di Medan berdasarkan Akta Notaris Rusli No. 22 Tanggal 04 Nobember 1961 dalam bentuk Perseroan Terbatas. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah dan sesuai dengan Peraturan Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara No. 5 tahun 1965 bentuk usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Pada tanggal 16 April 1999, sesuai akta Notaris Alina Hanum Nasution S.H, No 38, menyatakan bahwa bentuk usaha kembali menjadi Perseroan Terbatas. Akta pendirian ini disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan surat keputusan No. C-8224 HT. 01.01 TH.99 tanggal 05 Mei 1999 serta diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia No. 54 tanggal 06 juli 1999 tambahan No. 4042.

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 hukum 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. Pada saat itu, modal dasar ditetapkan sebesar Rp 400 miliar. Seiring dengan pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan bank, maka pada tanggal 15 Desember 1999 melalui Akta No. 31, modal dasar ditingkatkan menjadi Rp 500 miliar. Sesuai dengan Akta No. 39 tanggal 10 Juni 2008 yang dibuat dihadapan H. Marwansyah Nasution, SSH, 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 tanggal 20 November 2008 yang diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 10 tanggal 3 Februari 2009, maka modal dasar ditambah dari Rp 500 miliar menjadi Rp 1 triliun. Anggaran Dasar terakhir, sesuai dengan Akta No. 12, tanggal 18 Mei 2011 dari Notaris Afrizal Arsad Hakim, S.H., mengenai Pernyataan 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, dimana modal dasar mengalami perubahan dari Rp 1 triliun menjadi Rp 2 triliun.

Anggaran di Bank telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir dengan Akta No.57 tanggal 25 Januari tahun 2017 yang dibuat dihadapan Risna RaHMi Arifa,SH Notaris di Medan yang pelapornya telah diterima oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan surat No. AHU-AH.01.03.00663671 tanggal 13 Februari 2017.

B. Statement Budaya Kerja Bank Sumut

Statement budaya perusahaan atau yang sering dikenal dengan motto dari PT Bank SUMUT adalah *Memberikan Pelayanan Terbaik*. Adapun penjabaran dari kata TERBAIK adalah sebagai berikut:

NILAI-NILAI DASAR BUDAYA	PERILAKU UTAMA
Terpercaya	a. Bersikap jujur ,handal, dan dapat dipercaya b. Memiliki karakter dan etika yang baik
Enerjik	a. Bersemangat tinggi, disiplin, selalu berpenampilan rapi dan menarik b. Berfikirpositif, kreatif dan inovatif untuk kepuasan nasabah
Ramah	a. Bertingkah laku sopan dan santun

	b. Senantiasa siap membantu dan melayani nasabah
Bersahabat	a. Memperhatikan dan menjaga hubungan dengan nasabah b. Memberikan solusi yang saling menguntungkan
Aman	a. Menjaga rahasia perusahaan dan nasabah sesuai ketentuan b. Menjamin kecepatan layanan yang memuaskan dan tidak melakukan kesalahan dalam bertransaksi
Integritastinggi	a. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esadan menjalankan ajaran agama b. Berakhlak mulia, jujur, menjunjung kode etik profesi dan memiliki visi untuk maju
Komitmen	a. Senantiasa menepati janji yang telah diucapkan. b. Bertanggung jawab atas seluruh tugas, pekerjaan dan tindakan

C. Logo PT. Bank Sumut

Kata kunci dari Logo PT. Bank Sumut adalah *SINERGI* yaitu kerjasama yang erat sebagai langkah lanjut dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang lebih baik, berbekal kemauan keras yang didasari dengan profesionalisme dan siap memberikan pelayanan yang terbaik.



Gambar 3. 1 Logo PT.Bank SUMUT

D. Produk-Produk Bank Sumut Syariah

Bank SUMUT Capem Syariah HM Joni secara struktur adalah cabang pembantu syariah Type kelas 3. Dalam menjalankan kegiatan sehari-harinya PT Bank SUMUT KCP Syariah HM Joni melaksanakan beberapa kegiatan operasional sesuai dengan tingkat kewenangan Cabang pembantu Kelas 3 antara lain meliputi pelayanan dalam bentuk Produk Penghimpun Dana, Pembiayaan dan jasa-jasa Bank SUMUT Unit Usaha Syariah yang merupakan perwujudan dalam melaksanakan kegiatan usaha PT Bank SUMUT Syariah yang berkomitmen memberikan ‘ ‘ Pelayanan Terbaik’ ’ dalam memenuhi akan jasa perbankan yang ditawarkan. Adapun produk-produk yang terdapat pada Bank SUMUT Syariah yaitu :

1. Penghimpunan Dana (*Funding*)

Penghimpunan dana merupakan kegiatan usaha yang dilakukan untuk pencarian sumber-sumber dana. Yang dimaksud sumber-sumber dana sendiri adalah usaha Bank dalam menghimpun Dana masyarakat . Diantara produknya antara lain:

- a. Giro iB Utama Wadiah
- b. Giro iB Mudharabah
- c. Tabungan iB Martabe (Tabungan Marwah)

- d. Tabungan iB Martabe Bagi Hasil Mudharabah (Tabungan Marhamah)
- e. Tabungan iB Makbul
- f. Tabungan Simpel iB (Simpanan Pelajar)
- g. Tabungan iB Rencana
- h. Deposito iB Ibadah

2. Penyaluran Dana (*Lending-Financing*)

Penyaluran Dana adalah kegiatan yang dilakukan bank syariah yaitu menyalurkan dana kepada nasabah dengan cara memberikan pembiayaan. Adapun produk pembiayaan PT.Bank SUMUT Capem Syariah HM.Joni yang bersifat menyalurkan dana adalah:

- a. Pembiayaan iB Serbaguna
- b. Pembiayaan iB Modal kerja
- c. Pinjaman dengan Gadai Emas
- d. KPR iB Griya Bank Sumut Unit Usaha Syariah
- e. Pembiayaan KPR Syariah Tapak
- f. KPR iB Ruko/Rukan
- g. Pembiayaan iB Murabahah Pensiun
- h. Pembiayaan Talangan Umroh
- i. Pembiayaan iB Berkelompok
- j. Pembiayaan iB *Musarakah Mutanaqishah* (MMq)

E. Lokasi Perusahaan

1. Kantor Pusat

Kantor pusat berlokasi di Jln. Imam Bonjol No 18, Medan 20152 Sumatera Utara, Telp. (061) 4515100.Fax (061) 4574153, (061) 5474152,

2. Kantor Cabang Syariah Medan

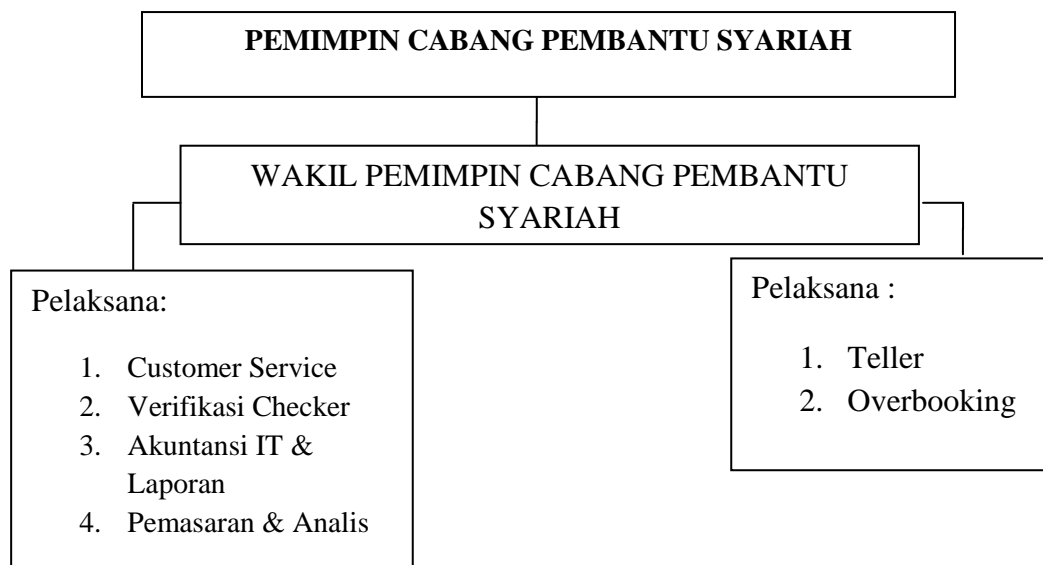
Capem Syariah Medan berinduk kepada Kantor Cabang Syariah Medan yang berlokasi di Jln. Brigjend Katamso Kompleks Centrium No. 4, Telp (061) 4529262 dan No Fax (061) 4526629.

3. Kantor Capem Syariah HM. Joni Medan

PT. Bank Sumut Capem Syariah HM. Joni Medan berdiri pada tanggal 18 juli 2011 Beralamat di Jln. HM. Joni No. 28/29 Medan.

F. Struktur Organisasi Perusahaan

STRUKTUR ORGANISASI PT.BANK SUMUT KCPSy HM.JONI



Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT. Bank SUMUT Syariah

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Proses Rekrutmen Pada Bank Sumut

Bank Sumut adalah salah satu bank yang membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi, dengan kepercayaan masyarakat kepada bank Sumut banyak anak-anak ataupun orang dewasa yang menabung, produk- produk yang ditawarkan banyak diminati oleh masyarakat. Itu semua dapat berjalan dengan sangat baik tentu dengan andil dari pegawai-pegawai yang bekerja didalam bank tersebut. Dengan proses rekrutmen yang baik dan tepat bank sumut memiliki pegawai-pegawai yang kompeten dalam bidang masing-masing. Selain proses rekrutmen yang baik, pelatihan juga termasuk salah satu kegiatan yang dapat membuat bank itu berjalan dengan baik. Dengan pelatihan yang baik dan tepat calon pegawai ataupun yang telah menjadi pegawai akan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat berdampak baik bagi bank Sumut tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara di Bank Sumut yang berada di jl. Imam Bonjol dengan mewawancarai Putra Mulia Gunawan salah satu pegawai yang berada dibagian Divisi MSDM, maka saya dapat menjelaskan proses rekrutmen dan proses pelatihan terhadap kinerja pegawai ialah sebagai berikut :

Proses rekrutmen merupakan inti dari keberhasilan bank dalam memilih calon pegawai yang berkualitas dengan melihat apa yang dibutuhkan oleh bank.

Kegiatan dalam proses rekrutmen berperan penting dalam memberikan reputasi dan dampak yang baik bagi bank.

Adapun proses rekrutmen pada bank sumut ialah:

Dalam proses rekrutmen yang pertama sekali dilakukan adalah perencanaan, bank membuat rencana terlebih dahulu dengan point-point sebagai berikut:

- a. Proses Perencanaan
- b. Proses Pengumuman
- c. Proses Pelamar
- d. Proses seleksi

Dalam proses rekrutmen, bank pasti memiliki kendala yang dialami selama proses itu terjadi. Seperti yang dikatakan oleh bang purta salah satu kendala dalam proses rekrutmen pada bank sumut ialah universitas terkemuka yang sudah melakukan sidang tetapi bank belum membuka lowongan jadi ketika bank sudah membuka lowongan bank sumut hanya akan mendapat yang sisa nya saja.

Apabila kendala tersebut terjadi maka saran dari bank sebelum universitas tersebut melakukan sidang ataupun wisuda, universitas dapat menjalin kerjasama terlebih dahulu dengan bank, dengan memberikan mahasiswa atau mahasiswa terbaik dalam pendidikannya.

Dalam hal meningkatkan kinerja dalam proses rekrutmen bank menilai bahwa semua proses rekrutmen itu akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

2. Proses Pelatihan Pada Bank Sumut

Setelah bank sumut memilih dan mendapatkan pegawai melalui proses rekrutmen maka bank pasti akan melakukan pelatihan diawal dan latihan pengembangan. Pelatihan diawal ditujukan untuk memperkenalkan bank, peraturan yang ada dibank dan memperkenalkan tugas-tugas yang akan menjadi tanggung jawab pegawai tersebut.

Setelah calon pegawai diterima dengan melalui proses seleksi maka calon pegawai tersebut akan dilatih. Pelatihan pertama yang akan dilakukan ialah *In House Training* lalu selanjutnya akan dilatih kembali dengan pelatihan disebut *On The Job Training*. Selain pelatihan awal sebelum mulai bekerja, ada juga pelatihan pengembangan yaitu pelatihan setelah menjadi pegawai tetap dibank tersebut. Konsep awal pada bank sumut ada yang namanya *Capital Selecta*. *Capital Selecta* itu ialah pelatihan yang dilakukan setelah 3 atau 4 bulan menjadi pegawai dibank sumut. Biasanya pelatihan pengembangan ini pelatihan yang bertunjang. Pelatihan pengembangan akan selalu diadakan oleh bank sumut dengan melihat kebutuhan pegawai atau adanya pengembangan-pengembangan produk.

Dengan semua proses pelatihan yang diadakan bank sumut maka tidak mungkin terjadi yang namanya kendala dalam proses tersebut. Kendala yang dialami bank salah satunya adalah ketika pegawai yang baru masuk atau *fresh graduate* masih syok ketika memasuki dunia kerja. Diawal menjadi pegawai mereka tidak melakukan banyak hal yang telah diajarkan dan dilatih oleh bank.

Karena perbedaannya pemikiran dan perilaku pada zaman dahulu dengan zaman sekarang itu juga menjadi kendala dalam proses pelatihan di bank sumut.

Dengan adanya kendala-kendala tersebut maka muncul solusi yang akan dilakukan oleh bank ialah dengan mengubah internal yang ada pada bank seperti metode pelatihannya.

Setelah adanya solusi maka selanjutnya ialah melihat apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, menurut bang putra pasti ada tetapi itu juga tergantung pada pegawainya masing-masing karena jika dia menangkap pelajaran selama pelatihan dan ia mengaplikasikannya dalam pekerjaannya maka tentu saja pelatihan itu akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

B. Pembahasan

1. Proses Rekrutmen Pada Bank Sumut

Adapun proses rekrutmen pada bank sumut ialah:

Dalam proses rekrutmen yang pertama sekali dilakukan adalah perencanaan, bank membuat rencana terlebih dahulu dengan point-point sebagai berikut :

- a. Proses Perencanaan, jika ada pegawai yang pensiun maka untuk proses rekrutmentnya bank terlebih dahulu merencanakannya berdasarkan rencana kerja anggaran tahunan (RKAT) setelah itu melihat pemenuhan kebutuhannya lalu izin ke divisi yang bersangkutan setelah mendapatkan izin barulah bank dapat melanjutkan ke proses yang selanjutnya.

- b. Setelah proses perencanaan maka proses rekrutmen berlanjut dengan pengumuman, bank akan mengumumkan lowongan pekerjaan melalui media online seperti web ataupun media cetak seperti koran atau majalah.
- c. Proses selanjutnya ialah pelamaran, bank akan memberitahukan dokumen apa yang harus dilampirkan seperti riwayat hidup, foto full body tampak kiri dan kanan, keterangan pernah bekerja disebuah perusahaan atau instansi sebelumnya atau masih *fresh graduate*, dll. Selain itu bank juga memiliki persyaratan tertentu dalam proses rekrutmen tergantung pada kebutuhan bank itu sendiri.
- d. Setelah selesai melakukan semua proses yang tertera diatas proses yang selanjutnya yang akan dilakukan bank ialah melakukan seleksi. Dalam melakukan seleksi bank sumut memiliki tahapan-tahapan, seperti tes tertulis, tes psikologi, tes wawancara dan lainnya.

Adapun persyaratan dasar yang harus dipenuhi sebelum menjadi pegawai dibank sumut, ialah sebagai berikut :

- 1) WNI
- 2) Tidak pernah dihukum penjara berdasarkan putusan
- 3) Tidak pernah diberhentikan secara tidak hormat oleh suatu instansi pemerintah ataupun swasta
- 4) Memiliki pendidikan, kecakapan dan kemampuan yang dibutuhkan
- 5) Berprilaku baik

Dalam hal meningkatkan kinerja dalam proses rekrutmen bank menilai bahwa semua proses rekrutmen itu akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Melihat semua proses rekrutmen tersebut maka dapat dinilai bahwa proses rekrutmen itu dapat meningkatkan kinerja pegawai karena jika pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang ditetapkan dari awal maka akan menyebabkan masalah yang menuntut biaya yang tinggi, tidak sesuai nya penempatan pegawai dengan jabatan yang dibutuhkan bank, karena tidak sesuai nya penempatan pegawai maka akan membuat kinerja pegawai tersebut rendah dan akan menyebabkan masalah yang lainnya. Maka dari itu dari semua proses rekrutmen itu dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila proses rekrutmen pada bank tersebut dijalankan dengan baik dan hati-hati sesuai dengan perencanaan pada awal proses rekrutmen dengan memilih pegawai yang terbaik.

2. Proses Pelatihan Pada Bank Sumut

Setelah bank sumut memilih dan mendapatkan pegawai melalui proses rekrutmen maka bank pasti akan melakukan pelatihan diawal dan latihan pengembangan. Pelatihan diawal ditujukan untuk memperkenalkan bank, peraturan yang ada dibank dan memperkenalkan tugas-tugas yang akan menjadi tanggung jawab pegawai tersebut.

Setelah calon pegawai diterima dengan melalui proses seleksi maka calon pegawai tersebut akan dilatih dengan teori selama 2 minggu yang disebut *In House Training* lalu selanjutnya akan dilatih kembali dengan praktek kerja

lapangan selama 6 bulan yang disebut *On The Job Training*. Disaat pelatihan dibank sumut ada yang namanya target kerja yang kegiatan tersebut akan dinilai dan dilihat langsung oleh atasan, selain itu ada target dpk (dana pihak ketiga) yaitu seperti mengejar target pemasaran kredit dll.

Selain pelatihan awal sebelum mulai bekerja, ada juga pelatihan pengembangan yaitu pelatihan setelah menjadi pegawai dibank tersebut. Konsep awal pada bank sumut ada yang namanya *Capital Selecta*. *Capital Selecta* itu ialah pelatihan yang dilakukan setelah 3 atau 4 bulan menjadi pegawai dibank sumut. Pelatihan tersebut akan dilaksanakan selama 1 bulan. Contohnya pada bagian Front Liner seperti Customer Service (CS), CS akan mengalami namanya latihan bertunjang, pada pelatihan ini CS akan dijelaskan lebih mendalam tentang produk-produk yang sudah ada pada bang sumut dan ada juga pelatihan pengembangan produk yang akan diperkenalkan pada CS yaitu dengan menjelaskan produk-produk mana yang akan dikembangkan dan ketika masyarakat atau nasabah menggunakan produk-produk tersebut maka cs sudah dapat menjelaskannya dengan mudah.

Selanjutnya ialah melihat apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, menurut bang putra pasti ada tetapi itu juga tergantung pada pegawainya masing-masing karena jika dia menangkap pelajaran selama pelatihan dan ia mengaplikasikannya dalam pekerjaannya maka tentu saja pelatihan itu akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pelatihan banyak memberikan manfaat kepada bank, dengan pelatihan orientasi maka pegawai akan mengenal dengan baik pekerjaannya, mengenal dengan baik bank ditempatnya bekerja, mengenal semua peraturan yang ada dibank. Setelah mengenal semuanya pelatihan pengembangan juga memiliki manfaat untuk meningkatkan kinerja pada pegawai dengan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pelatihan pegawai akan mendapatkan ilmu, refreshing, motivasi dll. Banyak yang akan didapat dari pelatihan yang pastinya akan bermanfaat apabila pegawai mengaplikasikan dengan baik kedalam pekerjaannya dan akan berdampak baik juga pada kinerja pegawai tersebut.

Dalam hal meningkatkan kinerja, proses rekrutmen dan pelatihan akan berpengaruh pada kinerja pegawai, karena jika proses rekrutmen itu berhasil mendapatkan pegawai-pegawai yang dibutuhkan oleh bank dengan melihat kepribadian, keterampilan, kemampuan dan latar belakang mereka selama kegiatan proses rekrutmen pasti bank akan mudah juga melatihnya agar mereka dapat terus meningkatkan kinerja dan memeberikan dampak baik bagi reputasi bank.

Perusahaan akan mengetahui pelatihan akan berdampak baik bagi peningkatan kinerja karyawan dengan cara melihat karyawan tsb dapat memecahkan masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif, selain itu karyawan juga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waku yang tepat, tingkat kehadiran karyawan, dan kemampuan bekerjasama lebih baik lagi dengan karyawan yang lainnya.

3. Kendala Pada Proses Rekrutmen Dan Pelatihan Pada Bank Sumut

Dalam proses rekrutmen, bank pasti memiliki kendala yang dialami selama proses itu terjadi. Seperti yang dikatakan oleh bang purta salah satu kendala dalam proses rekrutmen pada bank sumut ialah universitas terkemuka yang sudah melakukan sidang tetapi bank belum membuka lowongan jadi ketika bank sudah membuka lowongan bank sumut hanya akan mendapat yang sisa nya saja.

Apabila kendala tersebut terjadi maka saran dari bank sebelum universitas tersebut melakukan sidang ataupun wisuda, universitas dapat menjalin kerjasama terlebih dahulu dengan bank, dengan memberikan mahasiswa atau mahasiswi terbaik dalam pendidikannya.

Selain kendala dalam proses rekrutmen bank sumut juga memiliki kendala dalam proses pelatihannya. Dengan semua proses pelatihan yang diadakan bank sumut maka tidak mungkin tidak terjadi kendala dalam proses tersebut. Kendala yang dialami bank salah satunya adalah ketika pegawai yang baru masuk atau *fresh graduate* masih syok ketika memasuki dunia kerja. Diawal menjadi pegawai mereka tidak melakukan banyak hal yang telah diajarkan dan dilatih oleh bank, yang seharusnya itu mereka harus belajar banyak dengan melihat, bertanya atau langsung mempraktekkan apa yang telah dilatih dan diajarkan selama proses pelatihan. Selain itu masih ada pegawai yang *fresh graduate* melanggar peraturan yang ada pada bank sumut. Dengan adanya kendala-kendala tersebut maka muncul solusi yang akan dilakukan dengan mengubah internal yang ada pada pelatihan dari petinggi-petinggi bank yang ada dibank sumut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen ialah proses dimana perusahaan mencari calon pegawai untuk memenuhi jabatan yang diperlukan oleh bank, tujuannya ialah untuk menemukan atau mencari skill, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan oleh bank untuk memenuhi jabatan atau lowongan tertentu. Yang termasuk dalam proses rekrutmen ialah yang pertama dengan merencanakan, bank terlebih dahulu merencanakan untuk proses rekrutmen, setelah bank siap merencanakan rekrutmen lalu bank akan mempublikasikan lowongan pekerjaan yang bank tawarkan, bisa melalui website bank itu sendiri. Lalu yang ketiga ialah meninjau lamaran yang masuk , bank akan meninjau lamaran yang masuk dengan melihat berdasarkan skill, knowledge dan kemampuan yang dibutuhkan oleh bank. Setelah itu, masuk ke proses yang keempat ialah proses seleksi yang didalamnya termasuk berbagai test dan ujian yang diberikan untuk mendapatkan pegawai yang dibutuhkan. Setelah bank menyatakan pegawai yang telah mengikuti semua proses rekrutmen tersebut maka proses selanjutnya ialah pelatihan.
2. Proses pelatihan ialah proses pembelajaran, proses meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Pelatihan dapat kita temukan

3. pada saat pertama kita diterima di sebuah perusahaan atau organisasi biasa yang disebut orientasi, lalu pelatihan yang kedua dapat kita temukan pada saat kita sudah bekerja lama pada perusahaan atau organisasi tersebut biasanya disebut dengan pelatihan pengembangan. Pelatihan sangat penting bagi perusahaan atau organisasi, banyak manfaat yang didapatkan bank dengan adanya pelatihan. Manfaat pelatihan untuk pegawai yang baru masuk dapat mengenal perusahaan, dapat mengenal pekerjaannya. Manfaat untuk yang sudah lama bekerja ialah sebagai *charger* agar kemampuan, keterampilan dan pengetahuan kita dapat terjaga ataupun bertambah. Karena proses rekrutmen dan proses pelatihan itu berpengaruh pada kinerja pegawai yang akan berdampak baik bagi bank apabila proses keduanya dilakukan dengan baik.
4. Salah satu kendala dalam proses rekrutmen pada bank sumut ialah universitas terkemuka yang sudah melakukan sidang tetapi bank belum membuka lowongan jadi ketika bank sudah membuka lowongan bank sumut hanya akan mendapat yang sisa nya saja. Tidak hanya proses rekrutmen yang memiliki kendala, proses rekrutmen juga memiliki kendala yaitu salah satunya adalah ketika pegawai yang baru masuk atau *fresh graduate* masih syok ketika memasuki dunia kerja. Diawal menjadi pegawai mereka tidak melakukan banyak hal yang telah diajarkan dan dilatih oleh bank, Selain itu masih ada pegawai yang *fresh graduate* melanggar peraturan yang ada pada bank sumut.

B. Saran

1. Agar Bank Sumut terus berupaya untuk mengembangkan produk-produk yang ada dan dapat terus mengembangkan cabang-cabang baru sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja.
2. Agar Bank Sumut tetap memberikan motivasi dan dorongan bagi para mahasiswa/i yang akan memasuki dunia kerja khususnya dibidang perbankan.
3. Agar bank sumut lebih spesifik memberikan pelatihan orientasi kepada pegawai yang baru masuk agar mengetahui dan memahami tugas dan tanggung jawab dari pekerjaannya. Agar tidak terjadi lagi kesalahan yang sama pada proses pelatihan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI, *Al quran dan terjemahan*. Bandung : Penerbit Diponegoro, 2010.
- Hadari, Nawawi. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Yang Kompetitif*, cet.kedua. Yogyakarta: Gadj Mada Universiti Press, 2003.
- Hardyanus dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Guru, 2005.
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Kasmir, *Manajemen Perbankan.*, ed.ke-1,cet.ke-4. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2003.
- Moekijat. *Latihan Pengembangan Pegawai*. Bandung: Penerbit Alumni, 1976.
- Rivai, Veithzal dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers ,2015.
- Saksono, Slamet. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius,2001.
- Samsudin, Saidili.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sastrohadiwiroyo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional.*, cet. Ketiga. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005.
- Schuler Randall dan Susan E Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jakarta: Erlangga, 1997.

Siagian Sondang. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Siagian Sondang. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia., Ed.1,Cet. 9*. Jakarta : Bumi Aksara, 2001.

Sunarto, *MSDM Strategi*. Yogyakarta: Amus Yogyakarta, Universitas Sarjanawijayata Tamansiswa,2004.

Suryadana Liga,*Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung : Cv.Alfabeta, 2015.

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

T-sirait Justine, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional*. Jakarta : Mitra Wacana Media, 2007.

ZainunBuchari, *MSDM Indonesia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,1996.

<http://etheses.uin-malang.ac.id/12866/1/15530022.pdf>

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Berastagi pada tanggal 01 Agustus 1999, putri dari pasangan suami istri, bapak Khoiron Lubis dan Qadri Yetti.

Penulis menyelesaikan pendidikan tingkat SD di SDIT Al-Hijrah 2 pada tahun 2010, tingkat SLTP di MTSN 2 Medan pada tahun 2013, dan tingkat SLTA di MAN 1 Medan pada tahun 2016, kemudian melanjutkan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan mulai tahun 2016.

Pada masa mahasiswa, penulis pernah mengikuti aktivitas kemahasiswaan/kepemudaan yaitu HMI (Himpunan Mahasiswa Islam) D-III Perbankan Syariah.