



Analisis Sistem Rekrutmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK ACEH SYARIAH Cabang Kutacane

^{1*}Nasruddin, ²Rila Maufira

^{1,2}Universitas Gunung Leuser

Email: ^{1*}nasruddinberuh1970@gmail.com, ²rilamaufira@gmail.com

Alamat: Babel, Kec. Babel, Kabupaten Aceh Tenggara, Aceh 24651

Email Korespondensi : nasruddinberuh1970@gmail.com

Abstrak

PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane. Perusahaan yang bergerak di bidang Keuangan, dalam bentuk permodalan yaitu pemberian bentuk modal simpan pinjam. Jumlah karyawan berjumlah 22. Dalam penelitian ini yang menjadi latar belakang masalah adalah Bahwa Rekrutmen yang dilaksanakan oleh PT Bank Aceh Syariah belum sepenuhnya memperhatikan kebutuhan, sehingga sulit memperoleh Karyawan yang profesional yang mengakibatkan Kinerja karyawan rendah. Penelitian ini bersifat Deskriptif kualitatif, metode pengumpulan data dengan penelitian lapangan dengan menggunakan metode, Observasi dan Wawancara langsung pada obyek penelitian untuk memperoleh gambaran subyek penelitian. Sistem rekrutmen yang dijalankan oleh perusahaan belum sepenuhnya sesuai, sesuai dengan tujuan perusahaan, dimana masih terdapat beberapa dari jumlah karyawan yang memiliki latar belakang dan Konsentrasi pendidikan, yang belum dapat menunjukkan dan memberikan kontribusi bagi Perusahaan.namun telah sesuai dengan amanat Pemerintah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002, tentang sistem penarikan (Rekrutmen) yang harus menggunakan media sebagai media menginformasikan. Dari kesimpulan tersebut dapat disampaikan saran, Sistem rekrutmen untuk masa yang akan datang harus sesuai dengan tujuan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) agar mudah mengevaluasi dan mengukur Kinerja Karyawan. Untuk melihat efektivitas pencapaian perusahaan.

Kata kunci: analisis, Sistem, Rekrutmen, dan Profesionalisme

Abstract

PT Bank Aceh Syariah Kutacane Branch. Companies engaged in finance, in the form of capital, namely the provision of savings and loan capital. The number of employees is 22. In this study, the background to the problem is that the recruitment carried out by PT Bank Aceh Syariah has not fully paid attention to needs, so it is difficult to get professional employees which results in low employee performance. This research is descriptive qualitative, data collection method with field research using methods, direct observation and interviews on research objects to obtain an overview of research subjects. The recruitment system run by the company is not fully appropriate, in accordance with the company's goals, where there are still a number of employees who have educational backgrounds and concentrations, who have not been able to demonstrate and contribute to the company. 11 of 2002, regarding the withdrawal system (recruitment) which must use the media as a medium of information. From these conclusions it can be suggested that the recruitment system for the future must be in accordance with the objectives in accordance with standard operating procedures (SOP) so that it is easy to evaluate and measure employee performance. To see the effectiveness of the company's achievements.

Keywords: analysis, System, Recruitment, and Professionalism

PENDAHULUAN

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. (Ndraha, 1999) Manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat ditempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang

akan menolong perusahaan dalam mencapai sasaran secara keseluruhan dengan motivasi kerja dan prestasi kerja seluruh karyawan yang baik pula.

Kesuksesan sebuah perusahaan atau instansi dapat dicapai dengan memiliki pegawai-pegawai yang profesional. Untuk mendapatkan pegawai yang professional perusahaan atau instansi tersebut. Pegawai yang professional biasanya memperlihatkan kerja yang lebih keras dalam melakukan aktivitas. Bukan hanya kuantitas, kualitas kerja yang diperlihatkan pun cenderung lebih baik dari pegawai biasa.

Penarikan (*Rekrutmen*) merupakan hal penting sebagai bentuk upaya yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dalam mendapatkan pegawai professional. Penarikan (*recruitment*) diartikan sebagai aktivitas atau praktik yang menentukan karakteristik pelamar kerja yang menjadi objek diterapkannya prosedur. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000), Pada umumnya sumber penarikan ada dua, yaitu: Internal Pegawai menghargai penarikan internal karena memberikan kesempatan untuk perkembangan pribadi dan peningkatan karir tanpa harus pindah keinstansi lain. Penarikan internal memiliki dua kelebihan besar, yaitu penarikan ini tidak memakan biaya sebanyak pencarian dan Eksternal dan menghasilkan komitmen, pengembangan dan kepuasan pegawai yang lebih besar karena dapat menawarkan peluang peningkatan karir kepada para pegawai.

Namun, seringkali pada penarikan eksternal pendatang baru dari luar organisasi lebih menguntungkan. Para pelamar dibekali beragam sumber luar, agen jasa pencari tenaga kerja, bursa tenaga kerja, dan rekomendasi pegawai. Setelah proses penarikan calon pegawai selesai, maka selanjutnya proses seleksi terhadap calon pegawai tersebut. Proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak (Notoatmodjo, 2009). Proses seleksi penting karena melalui proses ini akan diperoleh pegawai yang mempunyai kemampuan yang tepat sesuai keperluan organisasi. Langkah-langkah dalam proses seleksi meliputi: penerimaan pendahuluan, tes-tes penerimaan, seperti wawancara, seleksi, pemeriksaan referensi (berkas), tes kesehatan, wawancara final (dengan atasan langsung) dan keputusan penerimaan.

Pengadaan pegawai pada instansi ini adalah untuk mengisiformasi yang lowong, sehingga penerimaan pegawai harus berdasarkan kebutuhan. Secara umum, salah satu hambatan penyelenggaraan manajemen pegawai adalah bentuk dan struktur organisasi konvensional yang mengarah kepada bureaucratic atau hierarchical organization, yang cenderung memperlakukan pegawainya sebagai faktor produksi yang sama dengan faktor sumber daya lainnya. Profesionalitas seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa kriteria, antara lain: Memiliki keterampilan dan pendidikan sesuai tuntutan pekerjaan, Mengembangkan potensi, Memiliki

rasa percaya diri, mengejar keunggulan, Bekerja secara efektif dan efisien, Memiliki kreatifitas dan inisiatif, serta berorientasi pada tujuan (Jackson, 2011).

Orang yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruangan kerja. Sifat profesional berbeda dengan sifat para profesional atau tidak profesional sama sekali. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual.

Tantric Abeng (dalam Moeljono 2003:107), menyatakan bahwa “Profesionalisme terdiri dari atas tiga unsur, yaitu Knowledge, Skill, Integrity, dan selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terusmenerus jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja adalah suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. artinya keahlian yang dimiliki dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Sebagaimana elemen organisasi yang lain, Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik. Bahkan bisa dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Semua organisasi apapun jenis, ukuran, fungsi ataupun tujuannya harus beroperasi dengan dan melalui manusia. Dibandingkan dengan elemen-elemen yang lain, memang dapat dikatakan bahwa manusia merupakan elemen yang paling dinamis dan kompleks. Seringkali efisiensi pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusia, maka setiap manajer harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia di dalam organisasi kemudian dikenal dengan manajemen personalia dan berkembang menjadi Manajemen Sumber Daya Manusia. Manusia akan mampu untuk bekerja dengan dengan baik bila ia ditempatkan pada posisi dengan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya serta bila ia bisa memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan itu. Ini berarti bahwa perusahaan harus bisa menempatkan orang pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, dengan tidak lupa mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhannya.

Rendahnya produktivitas Karyawan disebabkan karena kurangnya dari aspek keterampilan. Siagian (1987) mengidentifikasi bahwa tiga jenis kelemahan keterampilan yang melekat pada

Karyawan yaitu : kemampuan manajerial, yaitu kurangnya kemampuan memimpin menggerakkan bawahan, melakukan koordinasi dan mengambil keputusan, kemampuan teknis, yaitu kurangnya kemampuan untuk secara terampil yang bersifat pembangunan dan kemampuan teknologis, yaitu kurangnya kemampuan untuk memanfaatkan hasil-hasil penemuan teknologi dalam pelaksanaan tugas. Dengan terbentuknya organisasi yang kuat dan Profesional , maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan dari kondisi tersebut, penulis menjadikan dasar pemilihan judul penulisan Skripsi judul : ***“Analisis Sistem Rekrutmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh syariah Cabang Kutacane”***

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, Menurut Dessler (2007) menyatakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan praktek menentukan aspek “manusia” atau SDM dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Selain itu, Manajemen SDM juga dapat diartikan sebagai suatu proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.”

Sedangkan Menurut Sadili Samsudin (2009) bahwa: “Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan.”

Arep dan Tanjung (2008), mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur unsur manusia cipta, rasa dan karsa sebagai aset suatu organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien.”

Berdasarkan pada beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mendayagunakan manusia dengan maksud mencapai tujuan individu, masyarakat, dan organisasi sehingga dapat memenuhi kepuasan tertentu.

Rekrutmen Karyawan

Menurut Simamora (2004) mengemukakan pengertian pengembangan (development) adalah penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam organisasi. Sedangkan Moekijat (2001) mengemukakan pengertian pengembangan sebagai berikut : Pengembangan berarti hal-hal yang berlainan bagi ahli dibidang ini, akan tetapi pada dasarnya pengembangan merupakan suatu metode untuk memudahkan perubahan dan pengembangan dalam orang-orang (misalnya dalam gaya, nilai, keterampilan), dalam teknologi misalnya dalam kesederhanaan yang lebih besar, dalam kompleksitas, dan dalam peranan

Pengembangan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan pegawai itu sendiri. Artinya melalui pegawai yang terampil dan berdisiplin, maka tugas-tugas organisasi akan dapat lebih efektif dan efisien. Apabila terdapat ketidakseimbangan antara kebutuhan tugas tertentu dengan tingkat kemampuan pegawai tertentu, maka bawahan yang bersangkutan harus ditingkatkan keterampilannya dan disiplinnya.

Selanjutnya Hasibuan (2007) mendefinisikan pengembangan sebagai berikut :

1. Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (diklat).
2. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Sumber daya manusia/aparatur merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi atau pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada publik (Baedhowi, 2007). Pembinaan dan pengembangan profesionalitas SDM menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan strategis. Kriteria pekerjaan merupakan elemen-elemen penting dari semua jabatan di mana kinerja tersebut diukur. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Kesuksesan sebuah perusahaan atau instansi dapat dicapai dengan memiliki pegawai-pegawai yang profesional. Untuk mendapatkan pegawai yang profesional, perusahaan atau instansi tersebut. Pegawai yang profesional biasanya memperlihatkan kerja yang lebih keras dalam melakukan aktivitas. Bukan hanya kuantitas, kualitas kerja yang diperlihatkan pun cenderung lebih baik dari pegawai biasa. Penarikan merupakan hal penting sebagai bentuk upaya yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dalam mendapatkan pegawai profesional. Penarikan (recruitment) diartikan sebagai aktivitas atau praktik yang menentukan karakteristik pelamar kerja yang menjadi objek diterapkannya prosedur seleksi.

Profesionalisme

Dalam pandangan Tjokrowinoto (2006), dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan untuk merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi. Menurut pendapat tersebut, kemampuan aparatur lebih diartikan sebagai kemampuan melihat peluang-peluang yang ada bagi pertumbuhan ekonomi, kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang perlu dengan mengacu kepada isi yang ingin dicapai, dan kemampuan dalam meningkatkan masyarakat untuk tumbuh dan berkembang dengan kekuatan sendiri secara efisien, melakukan inovasi yang tidak terikat pada prosedur administrasi, bersifat fleksibel serta memiliki etos kerja yang tinggi.

Pandangan lain seperti Siagian (2000), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas, sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat tersebut memerlukan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrument pemutakhiran. Pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh aparat memungkinkannya untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana. Kemampuan dan keahlian yang terbentuk juga harus diikuti dengan perubahan iklim dalam dunia birokrasi yang cenderung bersifat kaku dan tidak fleksibel.

Profesionalisme diatur pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2008 Tentang Ombudsman Republik Indonesia ditegaskan bahwa Ombudsman adalah lembaga negara yang mempunyai kewenangan mengawasi penyelenggaraan pelayanan publik baik yang diselenggarakan oleh Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, dan Badan Hukum Milik Negara serta badan swasta atau perseorangan yang diberi tugas menyelenggarakan pelayanan publik tertentu, yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara dan atau anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005) yang mengemukakan, Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk

meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pengertian kinerja menurut Hasibuan diatas bahwa untuk mencapai sebuah kinerja, seorang aparatur harus memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu agar dapat barjalan seperti yang diharapkan. Pendapat lain tentang kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Widodo (2006) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan.

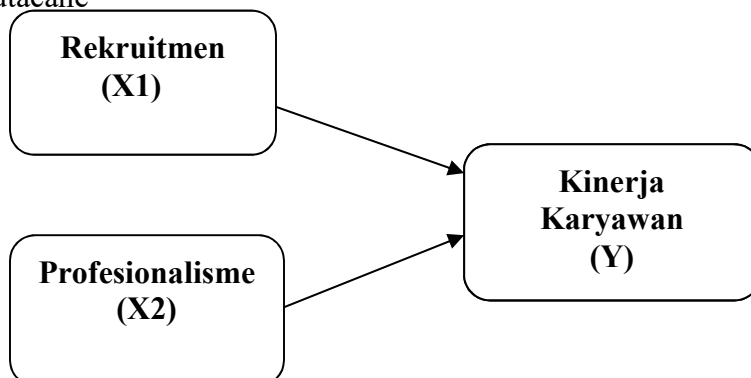
Dari definisi diatas maka dalam melakukan dan menyempurnakan suatu kegiatan harus didasari dengan rasa tanggung jawab agar tercapai hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat penulis disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang atau sekelompok orang.

Kerangka Konseptual

Organisasi tentunya memiliki berbagai elemen di antaranya ialah sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber daya lainnya yang dapat mendukung pelaksanaan kegiatan sehari-hari dalam organisasi. Harus diingat bahwa sumber daya yang dimilikinya bersifat terbatas sehingga perlu dilakukan pengelolaan yang baik di setiap elemennya.

Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia hal yang perlu diperhatikan adalah pemberian Fungsi Pengembangan Sumber daya manusia dalah Kinerja (**Y**) melalui Rekrutmen (**X1**), serta Profesionalisme Karyawan (**X2**).

Penelitian kali ini menganalisa Bagaimana Rekrutmen dan Profesionalisme Karyawan terhadap Efisiensi dan efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari Kajian teoritis tersebut diatas, dan berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian dapat merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa ada hubungan antara Rekrutmen dan Profesionalisme Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Bank Aceh Syariah Jalan Iskandar Muda No.1 Kutacane Aceh Tenggara. Penelitian ini bersifat Kualitatif, sehingga Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan Bank Aceh Syariah jalan Iskandar Muda No.1 Kutacane Aceh Tenggara. Menurut Sugiyono (2002:57), Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari obyek yang merupakan sumber data, ada beberapa ciri yang disampaikan tentang sampel, yaitu dimensi dari sampel, seperti bentuk, warna dan jenis. Tujuan pengambilan sampel adalah mereduksikan obyek yang diteliti, hal ini akan memberikan manfaat dalam penelitian. Sampel, Sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi, Populasi sasaran dalam penelitian ini terdiri atas unsur Karyawan Bank Aceh Syariah Jalan Iskandar Muda No.1 Kutacane Aceh Tenggara.

Jenis data yang yang dikumpulkan berupa data primer. Data Primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012). Teknik analisa data yang digunakan yaituy analisis kualitatif adalah aktivitas intensif yang memerlukan pengertian yang mendalam, kecerdikan, kreativitas, kepekaan konseptual, dan pekerjaan berat. Analisa kualitatif tidak berproses dalam suatu pertunjukan linier dan lebih sulit dan kompleks dibanding analisis kuantitatif sebab tidak diformulasi dan distandardisasi.

Menurut Sugiyono, (2003), data kualitatif adalah semua bahan, keterangan, dan fakta – fakta yang tidak dapat diukur dan dihitung secara sistematis karena berwujud keterangan verbal (kalimat dan kata). Penelitian kualitatif, adalah serangkaian penelitian yang meliputi data yang berbentuk kata, skema,dan,gambar. Berdasarkan tujuan penelitian, tehnik analisa data Data yang telah diolah kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil analisis tersebut kemudian diinterpretasikan guna memberikan gambaran yang jelas terhadap permasalahan yang diajukan.

Analisa Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2012 : 146) mengungkapkan bahwa dalam mengolah data kualitatif dilakukan melalui tahap reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi data Mereduksi berarti merangkum , memilih hal-hal pokok dan penting kemudian dicari tema dan polanya (Sugiyono,2012 : 247). Pada tahap ini peneliti memilah informasi mana yang relevan dan mana yang tidak relevan dengan penelitian. Setelah direduksi data akan mengerucut,semakin sedikit dan mengarah ke inti permasalahansehingga mampu memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai objek penelitian.
2. Penyajian Data Setelah dilakukan direduksi data, langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Data disajikan dalam bentuk table dan uraian penjelasan yang bersifat deskriptif.
3. Penarikan Kesimpulan. Tahap akhir pengolahan data adalah penarikan kesimpulan. Setelah semua data tersaji permasalahan yang menjadi objek penelitian dapat dipahami dan kemudian ditarik kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Manajemen Sumber DayaManusia

Luas Kompetitif/persaingan dalam dunia bisnis saat ini dan di masa - masa mendatang mengharuskan setiap organisasi perusahaan untuk bekerja secara lebih efisien, sehingga eksistensinya tetap berlangsung sepanjang waktu. Dalam kaitannya dengan masalah efisiensi, peran sumber daya manusia yang memenuhi tuntutan persaingan yang semakin tajam itu, sudah tentu diperlukan suatu perencanaan yang paling mendasar, yaitu membuat suatu rencana untuk mempersiapkan dan menyediakan semua kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia dari perusahaan di waktu yang akan datang.

Pada organisasi yang selalu mengupdate dirinya dan menyesuaikan dengan kemajuan iptek, tantangan terbesar yang dihadapi adalah secara terus menerus melaukan perbaikan terhadap seluruh karyawannya agar potensi -potensi mereka tersalur yang pada giliran berikutnya, secara sinergis mendukung kemajuan perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia mempunyai kegunaan :

1. Seperti halnya pada semua perencanaan , memberikan pedoman bertindak serta memungkinkan manajemen memusatkan perhatiannya pada masalah-masalah yang dihadapi dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Mempersiapkan tenaga manusia yang dtbutuhkan oleh perusahaan, utamanya menghadapi

perubahan - perubahan dan rencana - rencana baru di masa yang akan datang.

3. Bagi perusahaan memungkinkan dia berkembang sesuai dengan jalur karir yang ada.
4. Bagi mdividu memungkinkan dia berkembang sesuai dengan jalur karir yang ada.
5. Secara nasional perencanaan sumber daya manusia memungkinkan adanya perkembangan dan pengembangan sumber daya manusia secara sistematis pada tingkat perusahaan, yang ada gilirannya akan mampu bersaing pada tingkat internasional.

Terkait dengan permasalahan di bidang sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan usaha, di bidang produksi perubahan - perubahan besar di Indonesia melakukan strategi dengan tujuan untuk: mengurangi biaya, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan dan mempertahankan kualitas. Guna mencapai tujuan tersebut maka perusahaan - perusahaan telah melakukan usaha - usaha sebagai berikut: melakukan investasi peralatan, memperbaiki metode kerja dan meningkatkan kemampuan / ketrampilan sumber daya manusia

Analisa Hasil Penelitian.

Analisa Sistem Rekrutmen Karyawan.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002. Setiap kegiatan untuk mengisiformasi yang lowong harus diumumkan seluas-luasnya melalui media massa dan atau bentuk lain yang mungkin digunakan, Berdasarkan pengamatan penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Aceh Cabang kutacane, sistem penerimaan dan Rekrutmen karyawan dilaksanakan dengan sistem umum dan lazim dilakasnakan oleh perusahaan-perusahaan lain seperti :

1. Pemasangan Iklan di Media Cetak
2. Memasang Iklan di Jejaring Sosial
3. Membuat selebaran pada Kantor Bank Aceh Syariah

Pengumuman dan selebaran ini disertai dengan persyaratan- persyaratan yang umum diantaranya :

1. Surat Lamaran
2. Ijazah Terakhir, SMA, Diploma III, dan Srata- I.
3. Pas Foto Hitam Putih dengan Ukuran Tertentu
4. Kartu Tanda Penduduk.
5. Photo kopi KTP

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu jenis pengakuan atas pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal bagi

organisasi, dapat dikatakan bahwa manajemen SDM memegang peranan penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dibandingkan dengan elemen-elemen yang lain, memang dapat dikatakan bahwa manusia merupakan elemen yang paling dinamis dan kompleks. Seringkali efisiensi pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusia, maka setiap manajer harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan SDM.

Tabel 1. Daftar Rekrutmen Karyawan Tahun 2021-2022

No	Tahun	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	2020	4	2	6
2	2021	6	4	10
				16

Sumber : PT Bank aceh Syariah Cabang Kutacane 2022

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan perkembangan perusahaan, yang digambarkan dari jumlah permintaan karyawan, naik dari tahun ketahun, 2015 permintaan atau Rekrutmen karyawan berjumlah 6 orang karyawan, tahun 2016 sebanyak 10 orang, Rekrutmen ini dilakkukan bukan hanya untuk karyawan cabang kutacane, tapi diperuntukkan bagi kantor cabang unit, seperti Wilayah Kutacane dan Gayo Lues.

Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Menurut Malayu Hasibuan (2009,) metode penarikan calon karyawan baru adalah metode tertutup dan metode terbuka dan Simulasi.

1. Metode tertutup. Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.
2. Metode Terbuka. Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified lebih besar.
3. Metode-metode simulasi, Dalam merekrutmen karyawan perusahaan dapat menetapkan Kriteria (Standar) Kinerja
 - a. Sifat
 - b. Perilaku
 - c. Kompetensi

- d. Pencapaian Tujuan
- e. Potensi Perbaikan

Analisa Sumber Daya Karyawan dan Profesionalisme.

Profesionalisme adalah kemampuan untuk merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi. kemampuan aparatur lebih diartikan sebagai kemampuan melihat peluang-peluang yang ada bagi pertumbuhan ekonomi, kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang perlu dengan mengacu kepada misi yang ingin dicapai, dan kemampuan dalam tumbuh dan berkembang dengan kekuatan sendiri secara efisien, melakukan inovasi yang tidak terikat pada prosedur administrasi, bersifat fleksibel serta memiliki etos kerja yang tinggi.

Profesionalitas seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa kriteria, antara lain: memiliki keterampilan dan pendidikan sesuai tuntutan pekerjaan, mengembangkan potensi, memiliki rasa percaya diri, mengejar keunggulan, bekerja secara efektif dan efisien, memiliki kreatifitas dan inisiatif, serta berorientasi pada tujuan. Kesuksesan sebuah perusahaan atau instansi dapat dicapai dengan memiliki pegawai-pegawai yang profesional. yang dapat dilakukan pada saat dilakukan penarikan (recruitment), sehingga diharapkan pegawai yang diterima dapat member kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan

Karyawan yang professional biasanya memperlihatkan kerja yang lebih keras dalam melakukan aktivitas. Bukan hanya kuantitas, kualitas kerja yang diperlihatkan pun cenderung lebih baik dari Karyawan biasa. untuk memenuhi kebutuhan dalam mendapatkan pegawai professional. Harus dilakukan aktivitas Penarikan (recruitment).

Tabel 2 Data Karyawan PT. Bank Aceh Syariah
Cabang Kutacane 2022 Berdasarkan Kualifikasi pendidikan dan Profesionalisme

Uraian	Kualifikasi Pendidikan			Jumlah
	SMA	Diploma	Srata-I	
Laki-Laki	7	4	3	14
Perempuan	2	2	4	8
				22

Sumber : PT Bank Aceh Syariah 2022

Peningkatan kualitas sumber daya Karyawan menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya Karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

Selain itu, kualitas sumberdaya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya.

Dari Tabel diatas dapat kita lihat, PT Bank Aceh Syariah yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, seharusnya melakukan penarikan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tujuan perusahaan, Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia. Dari tabel diatas dapat kita amati 40 % atau 19 orang dari Jumlah karyawan merupakan memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas, Sedangkan 60 % diataranya atau setara dengan 13 Karyawan merupakan Lulusan Diploma dan Srata –I, dari berbagai lataran belakang konsentrasi pendidikan.

Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, yaitu :

1. Kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama.
2. Kemampuan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain.

Rendahnya produktivitas Karyawan diakibatkan karena kurangnya aspek keterampilan. yaitu :

1. Kemampuan manajerial, yaitu kurangnya kemampuan memimpin menggerakkan bawahan, melakukan koordinasi dan mengambil keputusan.
2. Kemampuan teknis, yaitukurangnya kemampuan untuk secara terampil yang bersifat pembangunan.
3. Kemampuan teknologis, yaitu kurangnya kemampuan untuk memanfaatkan hasil-hasil penemuan teknologi dalam pelaksanaan tugas.

Analisa Rekrutmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam proses pengukuran kinerja sumber daya manusia, dapat dilakukan pada setiap jenjang dan semua level managemen. Pengukuran kinerja sumber daya manusia dapat digunakan dengan beberapa metode. Kriteria pekerjaan merupakan elemen–elemen penting

dari semua jabatan di mana kinerja tersebut diukur. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas output
2. Kualitas output
3. Jangka waktu output
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Pengukuran kinerja juga dapat dianggap sebagai hal yang objektif atau subjektif.

- a. Pengukuran yang objektif Pengukuran yang objektif dapat dihitung secara langsung dan cenderung terfokus secara lebih sempit yang mungkin saja menyebabkan pengukuran objektif ini didefinisikan secara tidak kuat.
- b. Pengukuran subjektif Pengukuran subjektif lebih bersifat pertimbangan dan lebih sulit untuk diukur secara langsung mungkin rentan terhadap kontaminasi atau kesalahan acak lainnya. Tidak satu pun merupakan cara yang paling manjur dan keduanya harus digunakan secara hati – hati.

Penilaian Kinerja bisa didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi :

- a. Penetapan standard kinerja;
- b. Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standard-standard ini; dan
- c. Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi,

Analisa penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane, terutama terhadap Proses rekrutmen terhadap Profesionalisme Karyawan, jauh dari apa yang diharapkan, karena pada Saat Rekrutmen Karyawan perusahaan tidak menetapkan antara lain :

1. Rekrutmen Bersifat Tertutup
2. Penetapan Standar Kerja
3. Tidak Menetapkan Simulasi dan Kriteria Latar belakang Pendidikan.
4. Penetapan Out Secara Kuantitas dan Kualitas

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Deskriptif Kualitatif, yaitu sebuah penelitian yang menggunakan penelitian lapangan untuk memperoleh data, kemudian analisa yang digunakan

dengan menggunakan metode analisa yaitu data kualitatif adalah semua bahan, keterangan, dan fakta – fakta yang tidak dapat diukur dan dihitung secara sistematis karena berwujud keterangan verbal (kalimat dan kata). Penelitian kualitatif, adalah serangkaian penelitian yang meliputi data yang berbentuk kata, skema, dan gambar.

Berdasarkan hasil pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan tentang analisis sistem Rekrutmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. PT. Bank Aceh syariah cabang Kutacane, yaitu :

1. Metode Rekrutmen Karyawan PT. Bank Aceh syariah cabang Kutacane, Menggunakan Sistem Tertutup.
2. Namun Sistem Rekrutmen yang dijalankan oleh perusahaan telah sesuai dengan amanat Pemerintah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002, tentang sistem penarikan (Rekrutmen) yang harus menggunakan media sebagai media menginformasikan.
3. Profesionalisme karyawan PT. Bank Aceh syariah Cabang Kutacane, tidak terpenuhinya unsur kecocokan antara kemampuan karyawan dengan tujuan organisasi.
4. Efektivitas Kinerja Karyawan tidak dapat diukur, karena tidak adanya standar Kerja serta standar pencapaian. Yang ditetapkan.

Saran

Ada beberapa saran yang dapat diberikan dari penelitian yang telah dilakukan, tentang analisis sistem rekrutmen terhadap Profesionalisme karyawan. PT. Bank Aceh syariah cabang Kutacane sebagai berikut :

1. Sistem Rekrutmen untuk masa yang akan datang harus sesuai dengan tujuan perusahaan dan perlu mempertahankan dan meningkatkan sistem rekrutmen sesuai dengan tujuan perusahaan agar tercapainya suatu penempatan kerja karyawan yang sesuai, dan bersifat terbuka.
2. Sistem Rekrutmen dibuat sebuah standar operasional prosedur (SOP) agar mudah mengevaluasi dan meningkatkan sistem capainya perusahaan.
3. Dalam hal peningkatan Profesionalisme Karyawan, PT. Bank Aceh syariah cabang Kutacane, memperhatikan terpenuhinya kecocokan antara kemampuan karyawan dengan kebutuhan tugas, sehingga terpenuhi syarat Profesionalisme.
4. Untuk masa yang akan datang PT. Bank Aceh syariah cabang Kutacane Menetapkan Standar Kerja Karyawan sehingga Mudah Untuk mengukur Kinerja Karyawan Secara Obyektif PT. Bank Aceh syariah cabang Kutacane dan Subyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ellyta Yullyanti, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Sept–Des 2009, hlm.131-139 Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai.
- Hernanda, Rhony. 2004. Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Lajju & CO Banjarmasin. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Banjarmasin: Program Sarjana Manajemen STIEI.
- Handoko,T.Hani.(1987) Management Personalia dan Sumber Daya Manusia.Edisi Kedua. Penerbit BPFE Yogyakarta
- Handoko,T.Hani.(2001).Management Personalia danSumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Penerbit BPFEYogyakarta
- Hasibuan, Malayu 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Mohammad Iskak Elly, Seger Priantono dan Reny Augustina Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolingg Artikel ISBN 978-602-60569-2-4, Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Posisi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Tampiaro
- Malayu S.P. Hasibun, (2003) Organisasi & Motivasi, Dasar peningkatan Produktivitas Kerja, Penerbit Bumi AksaraJakarta.
- Malayu,(2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Moleong, Lexi J, Dr.M.A. (2006) . *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit ; Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sedarmayanti, (2004), pengembangan Kepribadian Pegawai, Penerbit PT. Mandar, Bandung.
- Simamora, Henry (.2001).Management Sumber DayaManusia. Penerbit STIE Yogyakarta.
- Simamora, Henry (2004).Management Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga. Penerbit STIE Yogyakarta.
- Sofa Sokhidi. (2015). [Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia](http://sofaada.blogspot.co.id/2015/12/tugas-manajemen-sumber-daya-manusia.html), <http://sofaada.blogspot.co.id/2015/12/tugas-manajemen-sumber-daya-manusia.html> (diakses pada tanggal 18/04/2017).
- Sondang P. Siagian,(2002) Kiat Meningkatkan Produktivitas. Kerja Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, (2008) *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua belas, Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2005. “ Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional”. Edisi III. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). Metode penelitian bisnis, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Veithzal, Rivai. 2009. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yusniar, Ana Yasmita Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 7 No. 1 Maret 2014, Penarikan Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Pegawai Profesional.