

Implementasi Proses Seleksi, Penempatan dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah

¹Arief Munandar, ²Maryam Batubara, ³Reni Ria Armayani Hasibuan

¹Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, ariefmunandar140298@gmail.com

²Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maryam.batubara@uinsu.ac.id

³Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, reniriaarmayani@uinsu.ac.id

Corresponding Mail Author : ariefmunandar140298@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the implementation of the selection, placement and salary process on employee performance. Data collection methods using qualitative research and primary data obtained from interviews. The research results show that the selection process at Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah uses 2 (two) methods: non-scientific methods and scientific methods. Implementation of the Selection, Placement and salary process on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah as follows. The workforce selection method applied by Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah must follow the existing recruitment procedures at the Bank and determine the minimum qualifications in the form of a preliminary interview, selection process, educational background according to the position, and work experience of the job applicant. Implementation of the placement process includes determining human resource needs, recruitment, preparing a list of qualified employees. Conduct employee selection. The application of salaries includes the meaning of fairness in the Islamic concept, fair means clear and transparent, and fair means proportional.

Keywords: Selection Process, Placement, Salary, Employee Performance.

Pendahuluan

Perkembangan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan konsumen bervariasi mengharuskan perusahaan untuk mempunyai karyawan yang berprestasi tinggi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menilai perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah kecakapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang di evaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan berkala. Sedangkan Kinerja (*performance*) seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, kesempatan yang dapat dinilai kerjanya (Moekijat,1991:9). Penilaian kinerja dapat menunjukkan bahwa SDM telah memenuhi tuntutan yang di kehendaki perusahaan, seperti kualitas kerjanya, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan hasil kegiatan sesuai dengan tuntutan perusahaan (Ibid:9). Kinerja karyawan merupakan tanggung jawab manajemen SDM, dan juga fokus utama manajemen SDM adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan, agar produktifitas perusahaan berjalan lancar, langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu dengan proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan kemampuan,

keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian (Agnes Hani.T,2008:84). Sedangkan seleksi merupakan proses pemelihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan

Kualifikasi usia pelamar haruslah 18-22 tahun hal tersebut tentu banyak pelamar yang kecewa, dengan batas usia melamar cukup rendah, Karena banyak yang ingin melamar tetapi belum lulus kuliah, dan kualifikasi Calon pelamar harus memiliki status pendidikan minimal D3 lulusan perguruan tinggi terakreditasi dengan nilai IPK minimal 3.00 dariskala 4.00 semua jurusan kecuali Kebidanan, Keperawatan, dan Kedokteran, namun saat ini banyak lulusan keperawatan dan kebidanan yang bekerja di Bank.

Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif (studi kasus). Studi kasus merupakan penelitian dengan karakteristik masalah yang berkaitan dengan latar belakang dan kondisi saat ini dari objek yang diteliti berupa individu, kelompok, lembaga atau komunitas tertentu. Tujuan studi kasus adalah melakukan penyelidikan secara mendalam mengenai subjek tertentu. Lingkup penelitian terkait dengan suatu siklus kehidupan atau hanya mencakup bagian tertentu yang memfokuskan pada faktor-faktor tertentu atau unsur-unsur dan kejadian secara keseluruhan (Ahmadi Bii Rahmani: 2016). Ruang lingkup dari penelitian ini akan membahas tentang implementasi proses Seleksi, Penempatan dan Gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah.

Pendekatan kualitatif ini digunakan karena beberapa pertimbangan, yaitu lebih bisa dan mudah menyesuaikan apabila berhadapan dengan kenyataan ganda, metode ini menyajikan hakekat hubungan antara peneliti dan responden secara langsung dan metode ini lebih peka sehingga dapat menyesuaikan diri dan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi peneliti.

Hasil dan Pembahasan

1. Proses Seleksi

Proses seleksi sendiri merupakan tahapan yang dimulai setelah prosesrekrutmen, dimana pada proses rekrutmen telah menghasilkan beberapa pelamar yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Mengacu pada pengertian seleksi bahwa proses seleksi adalah pusat kegiatan MSDM (Wahjono (2015:56)), maka pelaksanaan seleksi ini tidak pernah dilakukan diluar Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah, Alasan tidak pernah dilaksanakannya proses seleksi diluar Bank karena sumber daya manusia dan penanggung jawab seleksi memang hanya melibatkan pihak Bank dan juga supaya pelaksanaanya lebih terpantau. Pelamar yang lolos seleksi dan telah melewati berbagai macam tes akan diberikan pengarahan oleh perusahaan sebelum ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

2. Pelaksanaan Proses Seleksi

Diawali dengan penyebaran brosur dan pemasangan iklan pada media serta pada website Bank. Setelah semua berkas lamaran terkumpul dan selesai dicek, barulah para pelamar dihubungi untuk segera datang guna menjalani serangkaian proses lainnya yaitu wawancara. Seleksi yang dilakukan oleh Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah baik untuk manajer atau 62 karyawan harian sama yaitu dengan wawancara,

interview.

3. Penempatan

Pelaksanaan penempatan karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah dilaksanakan atas kebutuhan yang ada baikakan ditempatkan dalam divisi Bank. Kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja menjadi pokok utama dalam perencanaan sumber daya manusia dalam perusahaan, jika memang ada calon karyawan yang berkompentensi maka ia akan ditempatkan sesuai dengan keahliannya, namun jika keahlian yang dimilikinya tidak memenuhi kebutuhan dari perusahaan maka calon tersebut akan dipertimbangkan.

Tentunya setiap hal yang menyangkut untuk kemajuan bank tidak lepas dari kontribusi kinerja karyawan, dilihat dari perbandingan kinerja karyawan menurut Bangun dengan Bank Syaariah Indonesia tidak ada perbandingan, karena hal tersebut telah diterapkan di Bank Syaariah Indonesia. Seorang karyawan dikatakan memiliki peningkatan kinerja adalah dengan keberhasilannya dalam melaksanakan atau mencapai target pekerjaannya. Jika hal itu terjadi maka tentu saja perusaan akan memberikan apresiasi berupa bonus (*reward*), sebagai bentuk penyemangat yang mudah dilaksanakan untuk para karyawan. Tetapi jika tingkat keberhasilan seorang karyawan jauh dari target yang diberikan maka akan diberikan teguran seperti misal surat peringatan, hal ini dilakukan agar adanya rasa kedisiplinan yang kuat dan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula bagi para karyawan.

Berdasarkan pada penjelasan tersebut tentu setiap kinerja yang dimiliki karyawan pasti ada kelemahannya untuk mempengaruhi kinerja, hal ini mengarah pada tuntutan kerja yang tinggi. bekerja di bank seakan kamu bekerja disebuah aquarium yang setiap gerak kamu akan diawasi. Tidak senyum beberapa menit saja bisa membuat kamu terkena sanksi dari atasan kamu. kamu juga harus dituntut untuk teliti dan tidak ceroboh, sebab sekali kamu ceroboh maka penjara.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai proses seleksi, penempatan dan gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah, maka diambil kesimpulan:

1. Proses seleksi di Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah menggunakan 2 (dua) metode: Metode non ilmiah, yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan standar yang ada tetapi hanya didasarkan pada perkiraan dan pengalaman saja, Dan Metode ilmiah, yaitu dengan mempertimbangkan beberapa unsur yang akan diseleksi supaya mendapatkan karyawan yang kompeten salah satu contoh unsurnya adalah berdasarkan job analysis dan undang-undang perburuhan.
2. Penerapan proses Seleksi, Penempatan, dan gaji pada kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah sebagai berikut :
 - a. Metode seleksi tenaga kerja yang diterapkan oleh Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah harus mengikuti prosedur rekrutmen yang ada di Bank dan menentukan kualifikasi minimum berupa wawancara pendahuluan, proses seleksi, latar belakang pendidikan sesuai dengan posisi jabatan, dan pengalaman bekerja dari pelamar kerja tersebut. Dari syariat islam juga

terlihat jelas dari ungkapan kholifah Ali bin Abi Thalib R.A yang artinya : diatas juga dapat ditarik kesimpulan beberapa kriteria individu yang layak dijadikan standart dalam proses rekrutmen atau pun seleksi yaitu: Kompeten dan Berpengalaman, Keturunan Orang Sholeh dan Bertakwa, Berakhlak Mulia, Berargument Yang Shahih, Tidak Gila Kemuliaan, dan Berpandangan luas.

- b. Penerapan proses penempatan meliputi menentukan kebutuhan sumber daya manusia, rekrutmen, menyiapkan daftar dari para pegawai yang berkualitas, dan mengadakan seleksi pegawai.

Daftar Pustaka

Akmal Azhari Tarigan, dan Isnaini Harahap, (2011). Metodologi penelitian Islam, UINSU.

Atika dan Ongku Indramora, Maret (2022). Peran Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Bagi Kinerja Karyawan PT. Sunlife Financial Cabang Medan, Jurnal UINSU : Vol. 2 No. 2, e-ISSN: 2797-0469.

B. Gomes Faustino, (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Andi.

Bangun Wilson, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Erlangga Bi Rahmani Nur Ahmadi, (2016). Metodologi Penelitian Ekonomi, FEBI UIN-SU

Handoko, (2010). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE.

Hani.T Agnes, (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, yogyakarta : CV Andi Offset.

KajianPustaka.com, (01 Maret 2022)"Pengertian Indikator dan faktor yang mempengaruhi Kinerja", kinerja.html?m=1.Diakses pukul 16.52 wib.

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sunlife Financial Cabang Kota Medan, Vol. 3 No. 1 Page 456-472.

Mangkunegara Anwar Prahua, (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Ke Praktik, Bandung: ALFABETA.

Mangkunegara Anwar, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Jakarta: PT.Remaja Rosdakarya.

Michael Armstrong dan Angela Baron, (2009). Performance Management.

Moekijat, (1991). Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja; Bandung : Pionir Jaya. Press, Cetakan Pertama.

R.Z, Mansyur Veithzal . R, Thobi, M, (2014). Manajemen Sumber Daya Manuasia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke PrakteK. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Ria Reni Armayani Hasibuan, (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan

Robert Mathis. L, Jackson, Jhon H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusi.

S.P Hasibuan Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta : PT Bumi Aksara

Samsudin Sadili, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Pustaka Setia.

Santoso Singgih, (2000). SPSS: Mengelola Data Statistik Secara Professional, Jakarta: PPM.

Sastrohadiwiryo Siswanto B, (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Saydan Gauzali, (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia, Djambatan, Jakarta: Human Resources Managemet.

Sondang P S, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara

Sugiyono, (2015). Metode Penelitian Manajemen, Bandung: Alfabeta.

Sutrisno Edy, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

www.KajianPustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-

www.BSI.com diakses pada tanggal 10 Mei 2022

Yusuf Burhanudin, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta : Rajawali Pers.