

**PROSES SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP KOTA PALOPO
(STUDI PADA KANTOR MUAMALAT KOTA PALOPO)**

hasraeni¹⁾, andika rusli²⁾, suhardi anwar³⁾

Program studi manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas muhammadiyah palopo

E-mail :hasraeini98@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat kcp kota palopo, jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif. Dengan cara menganalisis proses seleksi dan pelatihan terhadap kinerja. Metode pengumpulan data dilakukan dengan mewawancarai informan, dokumentasi dengan pengumpulan data-data, dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses seleksi ada lima yaitu tes tertulis, wawancara, tes spikoles, tes medical *chek up*, dan pengumuman kelulusan sedangkan pelatihan ada dua yaitu pelatihan orientasi dan pelatihan pengembangan pada bank muamalat kcp kota palopo.

Kata Kunci : Proses Seleksi, Pelatihan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine how the selection and training process on the performance of employees at the palopo branch of muamalat kcp bank. This type of research is a quantitative research using descriptive approach method. By analyzing the selection process and training on performance. The method of data collection is done by interviewing informants, documentation by collecting data, and observing. The results of this study indicate that there are five selection processes, namely written tests, interviews, spikoles tests, medical check-ups, and graduation announcements, while there are two training courses, namely orientation training and development training at bank muamalat, palopo city branch.

Keywords: Selection Process, Training, Employee Performanc

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting yang menentukan keberhasilan tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkualitas untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal di masa depan. Bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tidak mungkin akan mencapai tujuan tanpa adanya peran aktif dari karyawan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan profesional oleh perusahaan, diharapkan karyawan mampu bekerja secara profesional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan (rigska et.al,2017).

Sejalan dengan perkembangan zaman, kegiatan perekonomian juga berkembang pesat, belum lagi perekonomian islam yang terus berkembang di segala bidang bisnis kekinian, harus diiringi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang amanah dan sesuai dengan nilai-nilai islam. Sebagai pelaksana praktik ekonomi syariah, sumber daya manusia islam juga harus menjadi pribadi yang memiliki komitmen tinggi pada kejujuran, amanah, profesional, percaya diri, dan bisa diandalkan sesuai dengan ajaran ajaran islam yang berasal dari al-quran dan hadist (mahmudah, 2017).

Bank syariah pertama di indonesia didirikan pada tahun 1992, dan hingga saat ini perkembangan bank syariah indonesia semakin menggembirakan. Saat ini indonesia

merupakan negara dengan bank syariah terbanyak di dunia, bahkan satu- satunya negara yang memiliki banyak perusahaan perbankan syariah, dari tahun 1992 hingga 1998, indonesia hanya memiliki satu bank syariah, yaitu bank muamalat, yang didirikan pada tahun berikutnya. Penduduk, kehadiran desa palsu itu ternyata hanya untuk mendapatkan alokasi dana desa dari pemerintah pusat (sindonews.com, 2019). Pada tahun 2018, kondisi ketahanan perbankan syariah semakin solid. Hal ini tercermin dari meningkatnya rasio car bank umum syariah (bus) sebesar 248 (year-on-year) menjadi 20,39%. Sementara itu, fungsi intermediasi bank syariah berjalan dengan baik. Pembiayaan pembayaran (pyd) dan dana pihak ketiga (dpk) tumbuh masing-masing sebesar 12,21% (year-on-year) dan 11,14% (year-on-year). Dengan demikian, pertumbuhan aset bank syariah selama periode tersebut adalah 12,57% (year-on-year). Total aset, pyd, dan dpk perbankan syariah masing-masing mencapai rp.489,69 triliun, rp329,28 triliun, dan rp379,96 triliun pada akhir tahun 2018.selanjutnya pada awal tahun 2019 bertambah satu lagi dppk yang telah diberikan izin konversi. Sebagai upaya untuk mendorong dppk yang berencana untuk menyelenggarakan program pension berdasarkan prinsip syariah.

Namun mengingat perkembangan dan potensi bisnis perbankan syariah di indonesia, sumber daya manusia yang memadai, terutama yang memiliki latar belakang ajaran islam dan perbankan syariah, belum diakui. Fakta di bidang ini.

Menunjukkan bahwa sebagian besar sumber daya manusia yang bekerja di perbankan syariah belum memiliki pengalaman akademis di perbankan syariah.

Mayoritas sumber daya manusianya sebagian besar berasal dari bankir profesional dengan latar belakang umum, kemudian mereka mendapatkan pendidikan tentang perbankan syariah dalam waktu yang singkat, yang menyebabkan kurangnya apresiasi dan antusiasme. Karena tidak mendalami hukum islam, sulit bagi sumber daya manusia (sdm) untuk memaknai produk karena diperlukan kemampuan khusus. Oleh karena itu, saat ini hanya fokus pada produk murabahah, sedangkan ketrampilan lainnya (seperti ijarah, istishna dan lain-lain) kurang berkembang. Faisal basri meyakini bahwa realitas yang ada saat ini adalah pertumbuhan sumber daya manusia tradisional telah dialihkan ke perbankan syariah, yang tentunya telah menyebabkan penurunan kapabilitas inovatif perbankan syariah dan cenderung mengikuti model perbankan konvensional. (reza dan khatimah, 2011).

Hal inilah yang menjadi masalah besar, yaitu menghasilkan sumber daya manusia yang mampu mengimplementasikan ekonomi syariah dalam segala aspek, karena tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik, sistem yang baik tidak dapat berjalan. Untuk memperoleh sdm yang berkualitas tentunya di perlukan manajemen sumber daya manusia yang baik pula. Terdapat beberapa aktifitas manajemen sdm yaitu proses seleksi, proses pelatihan, pengembangan dan kinerja karyawan. Aktifitas tersebut tentunya

di jalankan dengan urut dan terperinci (findia dan husnul, 2011).

Bagaimana sebetulnya pengelolaan pengembangan sumber daya manusia pada bank syariah, bank syariah membutuhkan sdm yang siap pakai atau akan diformat ulang melalui pelatihan. Karena bagaimanapun juga karyawan yang ada masih perlu mengembangkan dan meningkatkan kualitas untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalisme.

Menyadari peran sumber daya manusia dalam terus meningkatkan kualitas pegawai agar pegawai bank syariah menjadi bankir yang profesional dan berdaya saing, berbagai kegiatan diklat mempertimbangkan pelatihan internal dengan mengundang trainer yang berkualitas di bidangnya masing-masing dan pelatihan eksternal, ini sangat dibutuhkan oleh bank syariah.

Berdasarkan uraian di atas, dan melihat pentingnya pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, apabila pegawai pada posisi tertentu di perusahaan memiliki ketrampilan dan keahlian yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan maka perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan darinya. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ proses seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat kota palopo.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis dapat menyimpulkan rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini :

1. Bagaimana proses seleksi terhadap kinerja pegawai pada bank muamalat kota palopo?
2. Bagaimana proses pelatihan terhadap kinerja pegawai pada bank muamalat kota palopo?
3. Bagaimana kendala yang dialami proses seleksi dan pelatihan terhadap pegawai pada bank muamalat kota palopo?

TINJAUAN PUSTAKA

Agency theory

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktivitas untuk mengatur manusia, dalam hal ini memilih, mengembangkan memelihara, dan mendayagunakannya menjadi tenaga kerja yang berkualitas, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dengan adanya sumber daya manusia yang diperoleh organisasi, perlu dilakukan pengembangan termasuk pengembangan etitude, skill serta kemampuan yang dilakukan lewat pendidikan dan pelatihan, membantu karyawan mencapai tujuan kariernya dengan pengelolaan karier, dan memberikan penilaian dalam rangka mencari kekurangan untuk dijadikan motivasi bagi karyawan.

Menurut surianti (2018) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan daya pikir dan fisik yang dimiliki seseorang. Individu dan sifatnya sebagian dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan yang mendorong pencapaian prestasi kerjanya yaitu keinginan untuk

memenuhi kepuasannya. Tepatnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. Manusia ialah unsur utama di segala kegiatan perusahaan yang didukung oleh peralatan yang handal atau canggih untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

SELEKSI

Proses seleksi adalah serangkaian langkah khusus yang digunakan untuk memutuskan calon anggota mana yang akan disewa. Proses dimulai ketika calon tenaga kerja melamar pekerjaan dan berakhir pada keputusan penyewaan. Langkah-langkah perantara menyesuaikan kebutuhan pelanggan dan organisasi, apabila langkah-langkah ini tidak dimengerti oleh para manajer, maka seleksi tampaknya seperti proses birokrasi. Proses seleksi sangat penting untuk manajemen personalia. Melakukan analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia dan perekrutan tenaga kerja terutama untuk membantu dalam pemilihan karyawan, namun pekerjaan seleksi belum dilakukan dengan benar sehingga pekerjaan sebelumnya menjadi sia-sia. Pilihan adalah dasar untuk manajemen orang yang sukses dan bahkan kesuksesan organisasi (hamali,2016).

PELATIHAN

Pelatihan adalah proses yang berkelanjutan, karena karyawan yang sudah ada di perusahaan perlu dilatih untuk menguasai metode atau teknologi kerja baru. Pelatihan juga merupakan proses pembelajaran yang sistematis, meliputi penguasaan pengetahuan, peningkatan keterampilan dan perubahan sikap dan perilaku untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses membentuk dan melengkapi karyawan dengan meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku mereka. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan (misalnya sesuai budaya perusahaan). (kasmir,2016).

KINERJA KARAYAWAN

Kinerja adalah hasil yang diperoleh karyawan di tempat kerja menurut standar tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu (robbins, 2008).konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance. Istilah performancesering di indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sdm adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sdm per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Istilah kinerja atau prestasi sebenarnya pengalih bahasaan dari bahasa inggris *performance*.

Jeffry kurniawan winatha yang meneliti tentang analisis proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja.

Karyawan yang menunjukkan bahwa positif dan signifikan antara proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan.

Endang a. Kartodikro mo, bernhard tewal, dan irvan trang yang meneliti tentang proses rekrutmen, seleksi, pelatihan kerja dan pengaruhnya pada kinerja karyawan cv. Celebes indonesia sakti mer 99 mega.

Mas manado yang menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Proses rekrutmen merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pihak perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan dan memperhatikan proses rekrutmen sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan boleh mendapatkan karyawan yang kompeten dan handal yang berdasarkan dengan klasifikasi perusahaan.

METODE PENELITIAN

DESAIN PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian lapangan kualitatif (*field research*), yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan datang langsung ke objek penelitian yang menggunakan berbagai pendekatan seperti analisis isi (*content analysis*) dan analisis sejarah (*historical analysis*), dengan memfokuskan pada aspek proses seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di bank muamalat kota palopo. Menurut yanti *et al.*, (2017).

KEHADIRAN PENELITI

Dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti di lapangan dapat bertindak sebagai instrumen sekaligus sebagai pengumpul data. Menurut sukmadinata (2010) instrumen penelitian adalah berupa tes yang bersifat mengukur, karena berisi tentang pertanyaan dan pernyataan yang alternatif jawabannya memiliki standar jawaban tertentu, benar salah maupun skala jawaban. Kehadiran peneliti sebagai instrumen menurut moleong (2014) mencakup segi responsif, dapat menyesuaikan diri, menekankan keutuhan, mendasarkan diri atas pengetahuan, memproses dan mengikhtisarkan, dan mencari kesempatan dan mencari respon.

Dalam penelitian kualitatif, penelitian dapat dilihat, merasakan dan mendeskripsikan secara langsung apa terjadi pada objek penelitian serta peneliti dapat menganalisis fenomena yang tampak pada objek yang diteliti.

LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Lokasi penelitian ini yaitu pada bank muamalat kcp kota palopo yang beralamat di jalan jendral sudirman, kota palopo. Pemilihan lokasi pada bank muamalat yaitu karena bank tersebut merupakan bank pertama yang ada di kota palopo yang berbasis syariah. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan mei 2020 sampai dengan bulan juni 2020.

Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data penelitian terdiri

dari sumber data primer dan sumber data sekunder yaitu sebagai berikut:

- a. Data primer adalah merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data primer ada dua, yaitu metode survei dan metode observasi (yanti *et al.*, 2017). Data primer diambil langsung dari subjek penelitian di bsnk muamalat.
- b. Data sekunder adalah merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Tipe data sekunder yaitu : : (a) data internal yang berupa dokumen-dokumen akuntansi dan operasi yang dikumpulkan, dicatat dan disimpan di dalam suatu organisasi; (b) data eksternal yaitu berupa dokumen yang umumnya disusun oleh suatu entitas selain peneliti dari organisasi yang bersangkutan (yanti *et al.*, 2017). Data sekunder merupakan data-data tambahan yang dapat membantu dalam penelitian yang penulis Lakukan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah teknik yang memungkinkan memperoleh data detail dengan waktu yang relative lama. Dalam memperoleh data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik, yaitu:

1. Wawancara.

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode penelitian survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada

subyek penelitian (Indriantoro, 2002; Yanti *et al.*, 2017). Teknik wawancara dapat dilakukan secara langsung dengan bertatap muka antara responden dengan pewawancara. Selain dengan bertatap muka, wawancara dapat juga dilakukan melalui telepon (Yanti *et al.*, 2017).

2. Observasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data observasi untuk mendapatkan informasi mengenai kinerja karyawan dalam bank muamalat kcp kota palopo.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan upaya untuk mendapatkan data dan informasi baik berupa catatan atau gambar yang berhubungan dengan masalah penelitian (Indrawan dan Yaniawati, 2014). Pelaksanaannya, peneliti akan menggunakan dokumen lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan hal penting yang diperbarui dari konsep kesahihan (validitas) dan keterandalan (reliabilitas).

Penelitian mengharapkan objektivitas, validitas dan reliabilitas. Penelitian kualitatif harus mengungkap kebenaran yang subjektif. Karena itu keabsahan data dalam sebuah penelitian kualitatif sangat penting. Meningkatkan keabsahan data dapat dilakukan, baik selama proses pengambilan data maupun setelah analisis data (Wilyam, 2018).

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis

ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang menggambarkan karakteristik seseorang, peristiwa atau situasi. Tahapan dalam melakukan analisis data kualitatif menurut Ali (2014) yaitu :

1) Reduksi Data

Pada langkah ini peneliti melakukan riset data, seleksi data, memfokuskan pada masalah yang diteliti, melakukan penyederhanaan, melakukan abstraksi dan melakukan transformasi. Hal tersebut berarti bahwa peneliti harus memilih-milih data yang benar, data yang berkesan pribadi dan mengeliminasi kesan pribadi dalam analisis. Reduksi dalam penelitian ini diawali dengan riset data dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian, reduksi data berdasarkan pada batasan masalah yang diuraikan pada bab ini.

2) Display Data

Pada langkah ini, peneliti menyajikan data untuk dibuat kesimpulan. *Display* data ini biasanya dibuat dalam bentuk cerita atau teks. *Display* yang baik akan menghasilkan analisis kualitatif yang valid. Analisis kualitatif yang valid akan menghasilkan kesimpulan yang dapat diverifikasi dan direplikasi.

3) Kesimpulan Dan Verifikasi

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi terhadap kesimpulan yang telah dibuat. Kesimpulan merupakan jawaban dari permasalahan penelitian. Proses penarikan kesimpulan yang dilakukan berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan di bank muamalat kemudian peneliti dapat menarik kesimpulan bagaimana proses seleksi

dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di bank muamalat.

Dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada masyarakat melalui dewan perwakilan rakyat daerah (dprd) terkait dengan kegagalan maupun keberhasilannya sebagai bahan evaluasi tahun berikutnya (sande, 2013).

Berdasarkan pp nomor 58 tahun 2006 tentang pengelolaan keuangan daerah, keuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk didalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut. Sedangkan pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah (fauziyah, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Bank Muamalat

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (Bank Muamalat Indonesia) memulai perjalanan bisnisnya sebagai bank syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI). Ikatan Cendekiana Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H. Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk

keuangan seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan Multifinance Syariah (Al-IjarahIndonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk Bank yaitu *shar-e* yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk *Shar-e Gold* Debit Visa yang diluncurkan tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan *Teknologichip* pertama di Indonesia serta *layanan e-channel* seperti internet banking, ATM, dan *cash management* seluruh produk- produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industry perbankan Syariah.

Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan penawaran umum terbatas (PUT) dengan hak memesan efek terlebih dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan sukuk subordinasi Mudharab. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

Deskripsi Data

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Bank Muamalat KCP cabang palopo . Pada penelitian ini, peneliti

mendapatkan data melalui wawancara secara langsung. Adapun pertanyaan pertanyaan yang di berikan adalah sebagai berikut :

Tanggal dan waktu wawancara :

Tempat :

A. Identitas Narasumber

Nama :

Jabatan:

B. Daftar Pertanyaan proses dan seleksi pelatihan pada bank Muamalat KCP Palopo

1. Bagaimana proses seleksi di Bank Muamalat KCP Palopo ?
2. Bagaimana Proses pelatihan di Bank Muamalat KCP Palopo?
3. Apakah Bank Muamalat KCP Palopo memiliki Struktur organisasi?
4. Apakah terdapat SOP pada Bank Muamalat KCP Palopo dan apakah penerapannya sudah maksimal?
5. Apakah Visi dan Misi di Bank
6. Bagaimana meningkatkan SDM yang islami?
7. Apakah kendala yang dihadapi saat proses penyeleksian berlangsung.

PEMBAHASAN

1. Proses seleksi pada bank muamalat kcp cabang palopo

Proses Seleksi karyawan di Bank Muamalat KCP Palopo sepenuhnya dilakukan oleh bagian *Sub Branch Manager* yaitu Bapak Muhammad Kemal Faried dan *Sub Branch Operation Service Supervisor (SBOSS)* yaitu Ibu Andi Miftahul Khair. Proses Perekrutan karyawan dilakukan dalam jangka waktu yang tidak menentu. Rekrutmen dilakukan pada saat ada karyawan yang *resign* atau keluar dari Bank Muamalat KCP Palopo, dan juga

jika ada penambahan outlet baru dan pembentukan divisi baru.

Menurut Bapak Muhammad Kemal Faried selaku *Sub Branch Manager* Bank Muamalat KCP Palopo, biasanya jika tidak ada lowongan atau jabatan yang kosong, Bank Muamalat KCP Palopo tetap menerima surat lamaran dari para calon karyawan yang suatu saat bisa diseleksi ketika ada lowongan. Proses seleksi Bank Muamalat KCP Palopo dilakukan secara sederhana, yaitu hanya dengan menyeleksi dari surat lamaran pekerjaan yang sudah terkumpul dalam beberapa waktu terakhir yang belum pernah diproses.

Adapun ketentuan-ketentuan yang telah dibuat oleh Bank Muamalat KCP Palopo dalam pengajuan surat lamaran yakni sebagai berikut :

- a. Warga Negara Indonesia (WNI).
- b. Pria/Wanita maksimum usia 23 tahun.
- c. Status perkawinan : belum menikah lebih diutamakan.
- d. Beragama muslim/ fasih membaca Alquran,
- e. Memiliki kepribadian baik dibuktikan dengan skck dari kepolisian.
- f. Tinggi badan untuk pria : 170 cm dan untuk wanita 160 cm.
- g. Pendidikan minimal SMK Sederajat atau Maks D3.
- h. Memiliki *skill service oriented* yang tinggi, komunikatif dan teliti.
- i. Memiliki pengalaman minimal satu tahun.
- j. Berkelakuan baik dibuktikan dengan surat keterangan

kelakuan baik dari RT/RW.

k. Membuat surat lamaran atau CV.

Surat lamaran menjelaskan pemohon, keikutsertaan organisasi dan ijazah yang dapat dipertimbangkan dalam seleksi administrasi secara detail dalam bahasa yang benar dan benar, kemudian melampirkan pas foto berwarna 4x6 terbaru, termasuk fotocopy ijazah dan transkrip. Apabila surat lamaran tidak memenuhi syarat atau ketentuan diatas maka dianggap gagal dan Bank Muamalat KCP Palopo akan menggunakannya sebagai file/arsip.

Hampir sebagian besar pegawai pada Bank Muamalat KCP Palopo bukan lulusan dari fakultas syariah, bahkan nama pangkat pegawaipun juga tidak diutamakan. Hanya minimal lulusan SMK sederajat. Namun mereka bisa menyesuaikan cara bekerja dan berkomunikasi dengan rekan kerja dan mengerti tentang perbankan syariah. Proses seleksi adalah proses pemulihan kandidat-kandidat yang telah terkumpul untuk mengisi suatu posisi atau pekerjaan di dalam organisasi yang dianggap memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan. Adapun proses seleksi di bank muamalat:

1.) Tahap I Tes Tertulis

Tes tertulis dilakukan di Kantor Cabang KCP dan diperiksa oleh GSA. Materi dalam tes tertulis mengikuti standar yang ditentukan dari kantor cabang dan selalu diperbaharui, meliputi pengetahuan umum, pengetahuan agama islam, hitung menghitung, pengetahuan bahasa inggris,

pengetahuan tentang bank syariah dan perbedaannya dengan bank konvensional.

2. Tahap II *Interview*

Pelamar yang telah lolos seleksi tes tertulis akan dipanggil untuk tes *interview*. Dalam *interview* ini meliputi pengenalan diri pelamar, motivasi, visi misi pribadi, pengetahuan agama, pengetahuan tentang bank muamalat, keterampilan khusus, pengalaman kerja atau magang, minat kerja di bank muamalat, Karakteristik pribadi serta ujian membaca Al-Quran, juga menguji kemampuan pelamar dalam mengemukakan pendapat, cara menghadapi masalah, dan kemampuan memecahkan berbagai permasalahan.

3. Tahap III Psikotes

Peserta yang lolos tes tertulis akan dipanggil kembali untuk menjalani tes psikotes secara tertulis.

4. Tahap IV Medical *Chek Up*

Tahapan akhir dari seleksi ini adalah tes kesehatan oleh para peserta. Setiap peserta yang dinyatakan lolos tahapan seleksi sebelumnya diharuskan melakukan tes kesehatan.

5. Tahap V Penerimaan

Pengumuman akan keputusan penerimaan dilakukan setelah peserta mengikuti proses tes kesehatan. Apabila pelamar dinyatakan lolos seleksi maka akan dihubungi via telepon oleh pihak *General Support Assistant* (GSA) PT. Bank muamalat KCP Palopo. Kemudian Bank muamalat palopo mengirimkan surat penerimaan pegawai tersebut kepada Kantor Pusat Bank muamalat yang akan diputuskan diterima atau tidaknya

karyawan tersebut. Bagi pelamar yang sudah diterima akan ditempatkan sesuai dengan posisi usulan pelamar yang pertama kali.

Proses Pelatihan Di Bank Muamalat KCP Palopo

Setelah Bank Muamalat KCP Palopo melakukan seleksi dan menjangking karyawan melalui proses seleksi, bank tersebut pasti akan melakukan kegiatan pelatihan dan

pengembangan awal. Pelatihan awal ini bertujuan untuk memperkenalkan bank, peraturan perbankan yang ada dan memperkenalkan tanggung jawab yang akan diemban oleh karyawan.

Setelah menerima calon karyawan melalui prosedur seleksi, calon karyawan akan menerima pelatihan teori selama 2 minggu yang disebut pelatihan internal, dan kemudian menerima pelatihan ulang praktik kerja di tempat selama 6 bulan yang disebut "pelatihan di tempat kerja", selain tujuan DPK (pendanaan pihak ketiga) (seperti mengejar tujuan pemasaran kredit, dan sebagainya), juga terdapat tujuan kerja yang akan langsung dievaluasi dan diamati oleh atasan.

Selain pelatihan awal sebelum mulai bekerja, ada juga pelatihan pengembangan yaitu pelatihan setelah menjadi pegawai di bank tersebut. Konsep awal pada Bank Muamalat ada yang namanya *Capital Selecta*. *Capital Selecta* itu ialah pelatihan yang dilakukan setelah 3 atau 4 bulan menjadi pegawai di Bank Muamalat. Pelatihan tersebut akan dilaksanakan selama 1 bulan. Contohnya pada bagian *Front Liner* seperti *Customer Service (CS)*, CS akan mengalami namanya latihan bertunjangan, pada pelatihan ini CS

akan dijelaskan lebih mendalam tentang produk-produk yang sudah ada pada bank muamalat 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.

Peningkatan kinerja, proses seleksi dan pelatihan akan berdampak pada kinerja pegawai, karena jika proses rekrutmen berhasil mendapatkan pegawai yang dibutuhkan oleh bank dengan melihat kepribadian, keterampilan, kemampuan, dan latar belakangnya selama proses rekrutmen maka dapat dipastikan Mereka akan mudah dilatih agar dapat terus meningkatkan kinerjanya dan berdampak baik pada reputasi bank.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari sistem yang diterapkan di kantor pusat Bank Muamalat dan berlaku pada semua cabang baik di Indonesia maupun diluar Indonesia, sistem ini nantinya akan menjadi penilaian bagi setiap karyawan yang berbentuk standar operasional perusahaan dimana setiap *Job description* memiliki elemen penilaian sendiri oleh pihak HRD Bank Muamalat Pusat.

Penilaian kinerja karyawan sendiri dilakukan 1 kali dalam setahun, biasanya dilakukan pada akhir tahun jadi elemen penilaian itu berdasarkan jobdeskripsi dari karyawan misalnya bagian kasa marketing elemen penilaiannya itu dana masuk, devosito jadi biasanya pihak karyawan sudah ditentukan

targetnya dari pusat nah nanti jika target itu di selesaikan dengan baik penilaian untuk hal ini akan diberi nilai full. Begitu pun dengan job deskripsi dari karyawan lain semuanya punya elemen sendiri. (Kemal Faried)

di Bank Muamalat KCP Palopo dapat saya simpulkan bahwa penilaian karyawan di Bank Muamalat KCP Palopo dilakukan sekali dalam setahun yaitu pada akhir tahun saat penutupan buku, penilaiannya itu sendiri memiliki jobdeskripsi yang dimiliki oleh setiap karyawan Bank Muamalat KCP Palopo itu sendiri, jadi setiap karyawan sudah ditentukan targetnya dari pusat, penilaian karyawan akan di berikan nilai full jika semua target yang di berikan tercapai bgtupun dngan sebaliknya

Jadi nilai yang dihasilkan nantinya bisa menjadi tolak ukur bagi pihak HRD jika nilainya tinggi salah satunya akan menjadi bahan pertimbangan para atasan apakah karyawan tersebut akan naik pangkat begitupun sebaliknya. Setelah Proses seleksi dan proses pelatihan maka selanjutnya ialah melihat apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, menurut Bapak Kemal 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.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Proses seleksi karyawan pada bank muamalat cabang palopo hampir sama dengan proses seleksi perusahaan lain. Proses seleksi terdiri dari beberapa tahap yaitu Tahap I Tes Tertulis, Tahap II adalah wawancara, Tahap III adalah Tes Psikologi dan Tahap terakhir adalah Medical *Check Up*. Pada Tahapan tersebut masing-masing menggunakan sistem gugur. Artinya jika pelamar tidak lolos pada tahap pertama maka tidak dapat mengikuti ke tahap
2. Selanjutnya. Pada Bank Muamalat, pelamar yang terpilih akan mendapat pelatihan dari Kantor Cabang Palopo dan juga dikantor pusat Jakarta, agar dapat mengetahui cara kerja Bank Muamalat. Kemudian setelah pelatihan calon karyawan tersebut akan dikontrak selama 1 tahun yang kemudian akan ada pengangkatan pegawai dengan mengikuti tes pegawai tetap yang diadakan oleh Kantor Pusat Bank Muamalat
3. Kinerja karyawan dilihat dari hasil dari sistem yang dibuat oleh HRD yang dilakukan satu kali dalam satu tahun setiap job deskripsi dari karyawan dibuatkan elemen penilaian kemudian nantinya diberi nilai.

Saran

1. Agar Bank Muamalat tetap memberikan motivasi dan dorongan bagi para mahasiswa/i yang akan memasuki dunia kerja khususnya di bidang perbankan.
2. Kami menyarankan dalam proses seleksi dan pelatihan bagi pegawai Bank Muamalat sebaiknya pelamar yang memenuhi persyaratan dan lulusan pendidikan pelamar harus memilih calon yang terkait dengan perbankan atau perbankan syariah untuk meningkatkan Muamalat KCP Palopo
3. Harapan saya untuk mempercepat konfirmasi agar calon karyawan tidak menunggu terlalu lama, apabila Kanwil sudah menerima posisi tersebut namun sudah mendapatkan pekerjaan lain, hal ini dapat menyebabkan pelamar mencari pekerjaan lain yang hanya akan membuang waktu. Jam- jam tersebut sebaiknya digunakan untuk kegiatan usaha karyawan lain di bank agar semuanya berjalan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Al'alamah, M. (2017). *Penerapan Majemen Daya Manusia (MSDM) Berbasis Syariah Pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Tulungagung*.
- Muntu, R. R., Lengkong, V. P., & Kawet, R. C. (2017). Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3)..
- Reza, F. L., & Khatimah, H. (2011). Pengembangan Kualitas SDM pada Bank Syariah dalam Perspektif Syariah: Studi Kasus PT. BPRS Harta Insan Karimah Bekasi. *MASLAHAH (Jurnal Hukum Islam dan Perbankan Syariah)*, 2(2), 58-70.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12 Jakarta: Salemba Empat
- Sukmadinata, N. S. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Indrawan, R dan Yaniawati, P. (2014). *Metodologi penelitian kualitatif dan campuran untuk manajemen, pembangunan, dan pendidikan*. Edisi Revisi. PT Refika Aditama. Bandung.
- Wilyam, M. 2018. Refleksi Fenomenologi Makna Zakat Sebagai Syaria' Value Added Perusahaan Di Kota Palopo. *Skripsi* (Tidak Dipublikasikan). Palopo: Program Sarjana (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Muhammadiyah Palopo.

