



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 7 Nomor 4, 2024
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/10/2024
 Reviewed : 01/11/2024
 Accepted : 11/11/2024
 Published : 19/11/2024

Raissa Puan Andrina¹
Muhammad
Ramadhan²

SISTEM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI SUMATERA UTARA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Utara. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi efektivitas dan efisiensi sistem SDM dalam mendukung kinerja organisasi serta pengembangan karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai tantangan dan penneleluang dalam pengelolaan SDM.

Kata Kunci: Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Kinerja, Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Utara

Abstract

This research aims to analyze and evaluate the human resource management (HR) system implemented at the Bank Indonesia Representative Office, North Sumatra Province. The main focus of this research is to identify the effectiveness and efficiency of the HR system in supporting organizational performance and employee development. The method used in this research includes a qualitative approach by collecting data through interviews, observation and document analysis. It is hoped that the research results will provide insight into the challenges and opportunities in HR management.

Keywords: Human Resources Management, Performance, Bank Indonesia Representative Office, North Sumatra Province

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi setiap organisasi, termasuk lembaga keuangan seperti Bank Indonesia. Dalam konteks perbankan, pengelolaan SDM yang efektif berperan krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi dan daya saing di pasar yang semakin kompetitif. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Utara sebagai perwakilan bank sentral di daerah memiliki tanggung jawab untuk menjaga stabilitas ekonomi, pengaturan moneter, dan pengembangan sistem keuangan yang sehat. Oleh karena itu, penting bagi kantor ini untuk menerapkan sistem pengelolaan SDM yang efisien dan efektif.

Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Utara merupakan cabang dari Bank Indonesia yang berpusat di Jakarta. Awalnya kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Utara bernama Kantor Bank Indonesia Cabang Medan mulai dibuka pada tanggal 30 Juli 1907 bersamaan dengan kantor cabang Tanjung Balai dan Tanjung Pura yang masing-masing di buka pada tanggal 15 Januari 1908 dan 3 Februari 1908. Kantor Bank Indonesia Cabang Medan merupakan Kantor Cabang De Javasche Bank yang ke-11.

Pembukaan Kantor cabang Medan, Tanjung Balai dan Tanjung Pura sebagai kebutuhan untuk menunjang kebijaksanaan moneter pemerintah Hindia Belanda (atas usul De Javasche Bank) yang ketika itu memberlakukan Guldenisasi Karesidenan Pantai Timur Sumatera.

Dengan Berkembangnya kegiatan Kantor Bank Indonesia Cabang Medan dan adanya pengaruh resesi dunia tahun 1930-an maka Kantor Cabang Tanjung Pura dan Tanjung Balai akhirnya ditutup. Pada Saat berdirinya, Kantor Bank Indonesia Cabang Medan menempati

¹⁻²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
 email: raissaandrina@gmail.com, muhammadramadhan@uinsu.ac.id

sebuah bangunan sementara. Untuk gedung kantor yang permanen atas petunjuk pemerintah disediakan sebidang tanah di dekat Esplande (lapangan umum) yang pembangunannya diharapkan dapat dilaksanakan sebelum selesainya politik moneter “Guldenisasi” karesidenan Pantai Timur Sumatera.

Untuk persiapan pendirian kantor-kantor di Tanjung Balai dan Tanjung Pura kepada biro perancang Hulswit dimintakan untuk merancang pembangunan gedung kantor kedua tempat itu. Rencana pembangunan gedung kantor yang permanen bagi Kantor Bank Indonesia Cabang Medan dilakukan bersamaan dengan perluasan tahap kedua gedung Kantor Pusat (Jakarta Kota) pada 1912 yang sekaligus juga merencanakan pembangunan gedung beberapa kantor cabang lainnya. Gedung gedung ini menunjukkan ciri arsitektur yang sama mengikuti ciri arsitektur Eropa pada zamannya.

Pemimpin Cabang Medan yang pertama adalah L.On Hemert dan pada tahun 1951 saat nasionalisasi pemimpin cabang adalah SF Van Musschenbroek dan pada saat undang-undang Bank Indonesia 1953 diberlakukan, pemimpin Cabang Medan adalah M. Planterna dan putra Indonesia pertama yang mengendalikan Bank Indonesia cabang Medan adalah M. Rifai, dan pemimpin kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Utara yang menjabat sekarang adalah IGP Wira Kusuma.

METODE

deskriptif yang artinya mengkonfirmasi jawaban dari responden terhadap setiap pertanyaan dari penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Balai Kota, No. 4, Kesawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara 20111. Waktu penelitian ini adalah Januari sampai dengan selesai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan dalam jurnal ini berfokus pada Sistem Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Utara. Berikut ini adalah hasil dan pembahasan yaitu:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa struktur pengelolaan sumber daya manusia pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Utara yang jelas dan terorganisir dengan pembagian tugas yang memadai antara tim SDM dan unit kerja lainnya.
2. Hasil penelitian menunjukkan tingkat keterlibatan karyawan yang cukup tinggi. Karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

A. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia bank begitu penting karena sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Pengelolaan sumber daya manusia yang memperlakukan manusia sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki perusahaan pun meningkat sehingga motivasi yang kuat akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia (bankir) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah dipersiapkan sedini mungkin.

Pengelolaan SDM bank begitu penting karena sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Pengelolaan SDM yang memperlakukan manusia sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki perusahaan pun meningkat sehingga motivasi yang kuat akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pola Dasar MSDM – BI adalah dasar dari seluruh kebijakan MSDM yang mencakup sistem-sistem yang terpadu dan komprehensif. Pola Dasar MSDM-BI didisain dalam bentuk segi-8 (oktagon) yang menggambarkan suatu keterkaitan antar fungsi, produk, sistem dan kegiatan yang terpadu serta dilandasi oleh budaya kerja yang kuat dan kondusif menuju sasaran akhir MSDM.

Di luar oktagonal terdapat lingkaran yang merefleksikan Stake Holder dari MSDM-BI. Stake Holder dalam pengertian ini adalah pihak-pihak yang terkait atau memiliki kepentingan dengan produk-produk yang dihasilkan oleh MSDM-BI

B. Tujuan Pola Dasar Manajemen SDM Bank Indonesia

Tujuan diciptakannya Pola Dasar Manajemen SDM-BI antara sebagai :

- 1) Gambaran menyeluruh keberadaan produk, sistem dan kegiatan MSDM-BI yang terpadu dan konseptual.
- 2) Acuan pimpinan dalam membuat berbagai kebijakan SDM dalam menetapkan langkah-langkah strategis baik jangka pendek, menengah maupun panjang.
- 3) Memberikan kemudahan dalam mengidentifikasi penyempurnaan sistem-sistem MSDM.
- 4) Menyusun dan menetapkan blue-print, strategi, kebijakan, ketentuan, sistem dan desain program di bidang pengelolaan organisasi dan SDM dalam rangka mendukung pencapaian misi, visi dan strategi Bank Indonesia.
- 5) Memberikan konsultasi dan pendampingan di bidang pengelolaan organisasi, pengelolaan SDM dan penerapan budaya kerja dalam rangka implementasi strategi dan pencapaian kinerja organisasi secara efektif dan efisien.
- 6) Mengelola operasionalisasi kegiatan dan layanan dalam rangka implementasi pengelolaan.
- 7) SDM, informasi kepegawaian, administrasi dan layanan kepegawaian Bank Indonesia dengan dukungan sistem informasi SDM yang handal.
- 8) Memberi dukungan pelaksanaan tugas Dewan Gubernur Bank Indonesia dan evaluasi
- 9) Terhadap pengelola program pensiun.
- 10) Mengelola administrasi anggaran dan logistik, administrasi SDM dan kesekretariatan serta administrasi manajemen kinerja satuan kerja.

C. Faktor-Faktor Penting dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Bank Indonesia:

1. Perencanaan tenaga kerja
2. Rekrutmen dan seleksi
3. Pelatihan dan pengembangan
4. Perencanaan karier
5. Penilaian prestasi kerja
6. Pemberian kompensasi
7. Integrasi dan pemeliharaan
8. Pemutusan hubungan kerja

D. Uraian Sistem-Sistem MSDM

1. Sistem Penerimaan dan Penempatan (MSDM)

Sistem Penerimaan dan Penempatan merupakan suatu sistem yang menggambarkan proses pengadaan seleksi dan penempatan pegawai baru dengan jumlah, mutu dan waktu yang tepat. Prinsip yang melandasi sistem ini adalah:

1. Pelaksanaan rekrutmen bersifat aktif dan dinamis untuk mendapatkan calon yang potensial
2. Seleksi penerimaan dan penempatan dilakukan secara obyektif
3. Untuk jabatan tertentu digunakan tenaga kontra

2. Sistem Mutasi (MSDM)

Sistem Mutasi merupakan sistem yang menggambarkan perpindahan pegawai dari satu satker ke satker yang lain. Oleh karena itu, tidak termasuk dalam pengertian mutasi ini adalah rotasi dan alih jabatan pada tingkat jabatan yang sama dalam satu satker.

Prinsip yang melandasi sistem ini, adalah:

1. Berlaku untuk semua jenjang jabatan
2. Dilakukan secara berkala
3. Sebagai sarana pengembangan dan sekaligus sebagai upaya mendapatkan kesesuaian kerja

3. Sistem Promosi

Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain (baik lini maupun non lini) yang lebih tinggi. Promosi akan mempertemukan kebutuhan antara organisasi dan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dan sekaligus menciptakan keputusan kerja pegawai (job satisfaction). Prinsip yang melandasi sistem ini adalah :

1. Sesuai dengan lowongan jabatan;
2. Promosi dilaksanakan melalui seleksi yang obyektif.

4. Sistem Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan wahana pengembangan SDM yang bermata dua. Disatu pihak untuk memenuhi kebutuhan organisasi akan adanya peningkatan kualitas SDM, dilain pihak merupakan sarana motivasi yang efektif bagi pegawai karena adanya perasaan diakui serta diperhatikan kepentingannya. Sistem Pendidikan dan pelatihan terdiri atas 2 sub sistem, yaitu sub sistem Pembekalan Pengetahuan dan sub Sistem Peningkatan Mutu Keterampilan. Pembekalan pengetahuan dikaitkan dengan kebutuhan untuk dapat menduduki jabatan yang akan datang, sedangkan peningkatan mutu keterampilan dikaitkan dengan upaya untuk memperlancar pelaksanaan tugas saat ini. Prinsip yang melandasi sistem ini adalah :

1. Atas dasar kebutuhan organisasi (Training need identification)
2. Berkaitan dengan bidang tugas
3. Berkesinambungan, yaitu materi pendidikan berjenjang dan pelaksanaannya dilakukan terus menerus

5. Sistem Penilaian SDM Bank Indonesia

Sistem Penilaian adalah suatu sistem yang disusun untuk menilai keseluruhan hasil pencapaian sasaran kerja dan keterampilan yang telah ditunjukkan oleh pegawai dalam melakukan tugasnya. Prinsip yang melandasi sistem ini adalah: 1. Berorientasi pada hasil dan keterbukaan

1. Memperhatikan aspek perilaku kerja atau keterampilan yang relevan dalam melaksanakan tugas pekerjaan
2. Menggunakan hasil pencatatan selama periode penilaian
3. Menitik beratkan tanggung jawab penilaian dan pengembangan pegawai kepada atasan langsung; dan
4. Untuk melihat perkembangan pencapaian tugas dan penilaian diadakan Progress Review

6. Sistem Penggajian dan Fasilitas (MSDM)

Pada dasarnya penghasilan pegawai yang diterima dari Bank terdiri atas 3 unsur yaitu:

1. Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pegawai sebagai imbalan atas hasil kerja yang diberikan kepada bank
2. Tunjangan prestasi yaitu sejumlah uang yang diberikan dalam kaitannya dengan prestasi kerja pegawai. Tunjangan ini bertujuan untuk memotivasi pegawai guna berprestasi lebih baik.
3. Bonus baik berupa uang atau fasilitas maupun kemudahan yang diberikan untuk tujuan meningkatkan kepuasan kerja serta membuat kometitif di pasaran tenaga kerja Termasuk dalam fasilitas ini adalah: uang penghargaan masa dinas uang perjalanan cuti, UJP, THR, dan pinjaman sera fasilitas lainnya seperti rumah dinas.

Prinsip yang melandasi sistem ini:

1. Atas dasar jabatan
2. Dikaitkan dengan prestasi kerja
3. Kompetitif di pasar tenaga kerja
4. Fungsi motivasi

7. Sistem Pelayanan Kesehatan (MSDM)

Sistem pelayanan kesehatan adalah suatu sistem yang ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui upaya preventif, promotif, dan kuratif yang dilaksanakan secara efektif dan efisien. Prinsip yang melandasi sistem ini adalah pelayanan kesehatan yang terpadu serta didukung dengan efisiensi biaya.

8. Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Sistem kesehatan dan keselamatan adalah sistem yang menggambarkan tata cara pengendalian lingkungan kerja dan pembinaan kesehatan pegawai yang sesuai agar tercapai kondisi optimum sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik. Prinsip yang melandasi sistem ini adalah :

Preventif dalam proses pengadaan sarana dan prasarana kerja;

1. Kuratif dan rehabilitatif dalam mengatasi masalah gangguan kesehatan dan keselamatan kerja;
2. Dalam pelaksanaannya terdapat komitmen dari semua pihak terkait.
3. Senantiasa mengikuti perkembangan teknologi.

9. Sistem Pembinaan

Sistem pembinaan SDM merupakan sistem yang menggambarkan upaya untuk membina pegawai bermasalah dalam rangka membantu pegawai mengatasi masalahnya. Prinsip dasar yang melandasi sistem ini adalah:

1. Pembinaan dilakukan oleh pimpinan satker;
2. Pembina berfungsi sebagai counsellor dalam arti bersama-sama membantu memecahkan masalah;
3. Pembinaan akhir di DSDM dalam bentuk konduite.

10. Sistem Disiplin SDM Bank Indonesia

Sistem disiplin SDM merupakan sistem yang menggambarkan upaya untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan disiplin kerja. Prinsip yang melandasi sistem ini adalah:

1. Terdapat ketentuan yang jelas
2. Sanksi dibedakan menurut tingkat dan jenis pelanggaran

11. Sistem Pemberhentian Pegawai

Sistem pemberhentian pegawai mengatur kondisi-kondisi yang dapat mengakibatkan pemberhentian pegawai serta hak dan kewajiban yang menyertainya. Dengan adanya batasan-batasan kondisi yang jelas maka pegawai akan mendapatkan ketenteraman dan kepastian kerja. Prinsip yang melandasi sistem ini adalah:

1. Atas dasar keinginan organisasi (BI) atau pegawai yang bersangkutan;
2. Memberikan penghargaan yang layak dengan memperhatikan kewajiban pegawai tersebut.

12. Sistem Pensiun dan Kesejahteraan Hari Tua

Sistem ini mengatur penghasilan pegawai setelah berhenti bekerja dan kepentingan pegawai yang berkaitan dengan kesejahteraan hari tua. Dengan adanya sistem pensiun dan jaminan yang baik untuk hari tua maka pegawai akan mendapatkan ketenteraman kerja. Prinsip yang melandasi sistem ini adalah:

1. Ketentuan yang mengatur tentang pensiun serta hak dan kewajibannya dinyatakan secara jelas
2. Fungsi motivasi

13. Sistem Informasi MSDM

Sistem informasi MSDM merupakan sistem pengelolaan MSDM secara terpadu yang mencakup :

1. Data individu pegawai termasuk data pokok kepegawaian, kesehatan, kepribadian, dan keterampilan yang dimiliki
2. Data peryaratan jabatan (manajemen competence) untuk seluruh jabatan.
3. Sistem ini berfungsi sebagai pengikat (interlink) dari seluruh sistem MSDM.

Prinsip-prinsip yang melandasi Sistem Informasi MSDM antara lain:

1. Database yang akurat dan up to date
2. Dapat diakses dengan mudah oleh unit pengelola SDM sesuai dengan kewenangan
3. Menyediakan informasi yang akan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan di bidang MSDM.

14. Budaya Kerja MSDM Bank Indonesia

Budaya kerja merupakan suatu keyakinan yang dimiliki secara bersama untuk dapat menghasilkan seperangkat norma-norma yang secara kuat membentuk tingkah

laku individu atau kelompok. Budaya kerja harus mencerminkan sikap kerja, kemampuan pikir dan sikap mental para pelaku organisasi.

SIMPULAN

Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia sebagai perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan dan individu yang bekerja sebagai aktivis di perusahaan berperan sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia bertugas untuk memastikan masing-masing tenaga kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang sesuai dengan pekerjaan.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Utara telah diterapkan dengan baik dan terstruktur, mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Program rekrutmen dan seleksi yang sistematis, serta upaya pengembangan karyawan yang berfokus pada peningkatan keterampilan, menunjukkan komitmen kantor dalam meningkatkan kualitas SDM.

DAFTAR PUSTAKA

bi. n.d. "Sejarah BI." Bi. Retrieved February 25, 2024

(<https://www.bi.go.id/id/tentang-bi/sejarah-bi/Default.aspx>).

(<http://www.tkht.ykkbi.or.id/p/tunjangan-kesehatan-hari-tua.html>)

Sevina, Poppy Amelia. (2023). *Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen SDM*. Jakarta: Mekari Talenta.

M.M., Ns. Hidayati, SKM, M.MKes. | Hermin Nainggolan, SE., MM. Dr. Rezi Erdiansyah, M.S. | Wahyu Setya Ratri, SP., MP. Dr. A.A. Ngr.Eddy Supriyadinata Gorda, S.Sos., M.Si. Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, S.E., M.M. Dr.H.Sukemi Kadiman, S.Sos, MM, CHRM. | I Putu Agus Adnyana, SE., MM. Nurfitriyenny, SE., MM. | Adilla Juita Siska, SE., MM. Bonataon Maruli Timothy Vincent Simandjorang, S.E., M.S.E. Luh Kartika Ningsih, S.E., dan . (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo: Pradina Pustaka