

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Pt. Bank Sulteng Palu

The Role of Human Resource Management in Improving Employee Performance at PT. Bank Sulteng Palu

Nurma Yunita Azizah^{1*}, Syamsuddin R², Fadila Almahdali³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Abdul Azis Lamadjido (AZLAM)

***Email Correspondence: Email: Nurmahiasho@gmail.com**

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menguasai peranan sentral didalam oprasional setiap organisasi, sumber daya manusia atau karyawan berupa aset vital bagi organisasi. Maka dari itu, perusahaan wajib memberi perhatian khusus serta kepedulian demi mengoptimalkan pemanfaatan dan kebermanfaatan aset bagi perusahaan (Andriani *et al.*, 2022).

Dalam konteks era globalisasi, rekrutmen karyawan yang berkompeten dan dapat diandalkan untuk mengembangkan tugas serta tanggung jawab yang diberikan perusahaan menjadi krusial. Selain itu, sangat penting memfasilitasi pertumbuhan serta peningkatan keterampilan karyawannya. Didalam mendapatkan kontribusi yang optimal memerlukan dedikasi serta komitmen karyawan kepada perusahaan adalah kunci untuk mencapai tujuan kolektif. (Palin & Rahmat, 2024).

(Sukmara *et al.*, 2023) kinerja karyawan dinilai penting sebab mencerminkan kinerja organisasi, menegaskan bahwa kinerja karyawan berupa indikator fundamental kesuksesan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan diartikan sebagai upaya guna memastikan bahwa performa karyawan sudah sesuai standar yang ditetapkan dan selaras pada riset yang telah dikerjakan oleh (Ridwan *et al.*, 2020), menegaskan kinerja karyawan memiliki efek dampak yang signifikan terhadap perkembangan organisasi.

Peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting untuk pertumbuhan kinerja karyawannya disuatu institusi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen publik dalam mencakup fungsi-fungsi perencanaan, pengembangan, implementasi, dan pengendalian. Hal ini ditetapkan dalam berbagai aspek, termasuk persiapan perusahaan dalam mengimplementasikan pengaturan, penyusunan struktur, manajemen staf, delegasi wewenang, serta pengawasan, sekaligus sebagai pelaksanaan oprasional perusahaan. (Riniwati & Harsuko, 2016).

Di Indonesia, terutama didalam era globalisasi sekarang ini, istilah “Bank” zaman ini tidak lagi asing ditelinga masyarakat. Mendengar sebutan atau istilah bank dan perbankan, masyarakat cenderung mengkaitkan dengan keuangan, namun sering kali terjadi kesalahpahaman mengenai perbankan ataupun bank. Padahal, pengertian perbankan dan bank saja berbeda. Perbankan berpedoman pada keseluruhan layanan jasa yang erat dengan bank, termasuk prosedur didalamnya, berbeda dengan bank hanyalah lembaga saja.

Fungsi manajemen sumber daya manusia didalam suatu entitas bisnis dapat disebut dengan optimal apabila kinerja karyawan berada didalanya mampu menciptakan evaluasi positif terhadap kinerjanya. Maka dari itu, pada tiap organisasi termasuk PT. Bank Sulteng Palu, dapat mengidentifikasi peningkatan kinerja karyawan serta memahami faktor-faktor penghambat dan pendukung kinerja tersebut. Hal ini mencakup pada prosedur perekrutan dan penyeleksian, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi dan penghargaan, hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Bank pembangunan daerah, merupakan institusi finansial dipemerintahan daerah di Indonesia. Salah satu dari bank Pembangunan Daerah yaitu Bank Sulteng yang berlokasi di Provinsi Sulawesi

Tengah, Bank Sulteng beroperasi di Kota Palu, beralamat di Jalan Hasanuddin No. 20 Palu. Dengan tujuan guna menunjang pembangunan ekonomi dan keuangan daerah, serta menyediakan layanan perbankan fundamental bagi masyarakat lokal. Bank Sulteng didirikan tanggal 1 April 1969 yang berdasarkan ketentuan pembangunan Izin Usaha departemen Republik Indonesia Tanggal 27 Januari 1970.

Praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berada di PT. Bank Sulteng Palu, kini menjadi sorotan pada penghujung tahun 2025. Pada priode ini, PT. Bank Sulteng Palu mengumumkan lowongan kerja, namun informasi tidak tersosialisasikan sehingga banyak kandidat baru yang kecewa akan mekanisme perekrutmen dari Bank Sulteng. Mengingat penyebaran informasi lowongan kerja tidak *seintensif* itu pada *platform* media *social*. Akibatnya, masyarakat umum baru mengetahui adanya informasi tersebut ketika priode pendaftaran itu telah ditutup. Hal ini menimbulkan persepsi publik mengenai transparansi dalam proses tersebut, dan berujung pada pandangan masyarakat yang negatif pada PT. Bank Sulteng.

Berdasarkan hasil observasi penulis, ditemukan bahwa proses perekrutan yang ada di Bank Sulteng kurang transparan pada masyarakat. Selain dari proses perekrutan yang tidak transparan, terdapat pula proses palatihan yang diselenggarakan di luar kota yang berdampak pada peningkatan pengeluaran anggaran, serta terdapat proses evaluasi kinerja yang dilakukan kurang optimal dan transparan pada karyawan.

Perolehan deskripsi diatas, peran dari manajemen sumber daya manusia berdampak pada peningkatan kinerja di lembaga keuangan. Maka melalui adanya pengembangan kinerja berdasarkan prosedur pelaksanaannya seperti rekrutmen dan penyeleksian, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi dan penghargaan, hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang mana 5 aspek ini memiliki keterhubungan dengan peningkatan kinerja. Maka penulis tertarik dalam melaksanakan riset ini yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan PT. Bank Sulteng Palu”.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Didalam riset ini menggunakan metode kualitatif. Peneliti memakai pendekatan kualitatif bertujuan guna memahami peran manajemen sumber daya manusia didalam peningkatan kinerja karyawannya. Didalam riset ini memakai metode deskriptif guna mengilustrasikan fakta serta fenomena pada kejadian dilapangan berdasarkan pandangan, pengalaman, serta persepsi informan. Berlandaskan teori manajemen sumber daya manusia oleh Dessler (2020) dalam penjelasannya, fungsi utama yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kompensasi, komponen ini berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di organisasi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Riset ini dilaksanakan dikantor pusat Di PT. Bank Sulteng Palu, Jl. Hasanuddin No.20 Palu. Peneliti melaksanakan dalam kurun waktu 3 bulan di tahun 2025, dimulai dari bulan Oktober hingga bulan Desember diawali dengan observasi kemudian merujuk pada perencanaan.

Teknik Analisis Data

Mengkaji data dapat dikerjakan melalui pola interaktif Miles dan Huberman (1994). Tindakan menganalisis data kualitatif dijalankan dengan interaktif serta berlangsung secara berulang kali sampai selesai. Berikut model interaktif yang meliputi tiga (3) langkah utama, yaitu: Reduksi data. Langkah pertama peneliti mengambil data dari hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi terseleksi, lalu berfokus dalam penyederhanaan agar menyesuaikan dengan tujuan awal. Penyajian data. Data yang akan direduksi kemudian dipaparkan didalam format narasi deskriptif, tabel, ataupun matriks, untuk memudahkan pemahaman hubungan antara peran manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penarikan kesimpulan serta verifikasi. dimana data diuraikan dan ditampilkan, peneliti menyimpulkan makna dan struktur hubungan, kemudian memverifikasi hasil tersebut melalui *member check* kepada informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan MSDM di PT. Bank Sulteng

Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses pencarian, penyaringan, serta penentuan calon tenaga kerja yang dilakukan sesuai kebutuhan organisasi melalui mekanisme terbuka maupun terbatas. Adapun yang dimaksud dengan proses rekrutmen terbuka adalah mekanisme penerimaan karyawan yang memberikan kesempatan kepada masyarakat luas untuk melamar pekerjaan, sedangkan proses terbatas adalah mekanisme penerimaan karyawan yang tidak diumumkan secara luas kepada masyarakat umum melainkan hanya ditujukan kepada pihak atau kelompok tertentu sesuai kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan uraian didalam penyampaian diatas menyimpulkan hasil wawancara dengan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Bank Sulteng Palu menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dilakukan melalui mekanisme terbuka dan terbatas sesuai dengan kebutuhan organisasi. Semua prosedur tersebut tertuju ke kriteria yang sudah ditetapkan serta diterapkan secara ketat sesuai dengan standar industri perbankan.

Dalam praktiknya, Bank Sulteng lebih memprioritaskan perekrutan lulusan baru dengan persyaratan umum, sementara kandidat berpengalaman diseleksi melalui jalur khusus. Proses rekrutmen dilakukan berdasarkan system prosedur yang ada, hal ini tidak mengalami kendala. Berarti, meskipun pada periode tertentu pengumuman tidak dilakukan secara luas karena keterbatasan kebutuhan tenaga kerja.

Namun, dalam wawancara yang dilakukan dengan Pimpinan serta Staf Divisi Sumber Daya Manusia, terungkap bahwa proses rekrutmen dan seleksi di PT. Bank Sulteng Palu tidak bersifat kaku, melainkan disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan. Meskipun pada dasarnya rekrutmen dilakukan secara terbuka, dalam situasi tertentu pengumuman tidak disebarluaskan karena keterbatasan kebutuhan tenaga kerja. Perusahaan lebih banyak merekrut lulusan baru dengan kriteria yang ketat sesuai standar perbankan, sementara pelamar berpengalaman melalui jalur khusus. Secara keseluruhan, proses rekrutmen dan seleksi berjalan sesuai prosedur tanpa hambatan yang berarti.

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan langkah terstruktur agar pengetahuan serta keterampilan dan kompetensi karyawan dapat meningkatkan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Di PT. Bank Sulteng Palu, proses ini malah memiliki faktor penghambat berupa sistem jaringan dikarenakan proses ini terkadang dilakukan secara daring (dalam jaringan seperti *Zoom* ataupun *Google Classroom*). Didalam proses ini juga terdapat pendukung seperti biaya perjalanan dinas apabila proses ini dilakukan diluar kota.

Berdasarkan uraian tersebut, perolehan wawancara dengan staf Divisi Sumber Daya Manusia PT. Bank Sulteng Palu menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan telah dirancang secara tahunan dan dimuat dalam Rencana Bisnis Bank (RBB). Program pelatihan yang diberikan mencakup *in-house training* juga *public training* telah disesuaikan pada kebutuhan organisasi.

Perusahaan juga melaksanakan *Training Needs Analysis* (TNA) secara berkala guna menentukan kebutuhan pengembangan karyawan agar pelatihan berjalan optimal. Selain itu, karyawan baru diwajibkan mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam jangka waktu satu minggu hingga satu bulan sebelum ditempatkan pada posisi kerja yang sesuai.

Pada wawancara yang telah dilakukan bersama Staf Divisi Sumber Daya Manusia, menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan karyawan di PT. Bank Sulteng Palu tidak hanya bersifat rutin, tetapi juga dirancang secara terencana dan adaptif terhadap kebutuhan organisasi. Pelatihan disusun setiap tahun dan dimuat dalam Rencana Bisnis Bank (RBB), dengan bentuk kegiatan berupa *in-house training* juga *public training* telah terlaksana serta disesuaikan pada kebutuhan karyawannya.

Selain itu, perusahaan secara berkala menjalankan *Training Needs Analysis* (TNA) melalui pengumpulan data juga kuesioner guna memastikan prosedur pelatihan yang diberikan tepat sasaran. Temuan lainnya menunjukkan bahwa pelatihan juga berfungsi sebagai tahapan transisi bagi karyawan baru, di mana setelah proses seleksi mereka diwajibkan mengikuti pendidikan dan pelatihan selama periode tertentu sebelum ditempatkan diposisi kerjanya.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atau proses evaluasi sistematis pada pencapaian kerja karyawan berlandaskan standar serta indikator yang ada diorganisasi. Proses penilaian yang ada Di PT. Bank Sulteng Palu, yang menjadi faktor penentu apabila karyawan telah melakukan kesalahan, dan proses ini dinilai langsung oleh atasannya. Sebaliknya, yang menjadi faktor pendukung proses ini seperti absensi.

Berdasarkan uraian tersebut, hasil wawancara dengan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Bank Sulteng Palu menunjukkan bahwa evaluasi kinerja karyawan dilaksanakan melalui sistem *Key Performance Indicator* (KPI) yang dinilai oleh atasan langsung dengan berpedoman pada ketentuan Bank Indonesia dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Penilaian dilakukan setiap tiga bulan dan selanjutnya direkapitulasi sebagai nilai kinerja tahunan.

Hasil *key performance indicator* menjadi dasar pertimbangan manajemen dalam pengambilan keputusan, terutama terkait promosi dan demosi jabatan. Proses evaluasi melibatkan pimpinan unit serta direktur yang berwenang, dengan kehadiran dan pencapaian kinerja sebagai faktor pendukung, sementara pelanggaran atau tindakan fraud menjadi faktor yang menghambat penilaian.

Proses penilaian kinerja Di PT. Bank Sulteng Palu, menunjukkan bahwa manajemen PT. Bank Sulteng Palu memandang penilaian kinerja bukan sekadar sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia. Sistem *Key Performance Indicator* (KPI) yang diterapkan secara berkala memungkinkan perusahaan memetakan kebutuhan pengembangan karyawan sekaligus memastikan kesesuaian kinerja dengan standar yang diputuskan pengontrol, oleh Bank Indonesia dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Penilaian ini dilaksanakan setiap triwulan melibatkan atasan langsung hingga pimpinan dan direktur terkait, sehingga mencerminkan adanya pengawasan berjenjang dalam pengelolaan kinerja. Lebih jauh, hasil (KPI) dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial, khususnya dalam promosi dan demosi jabatan, yang secara tidak langsung memacu karyawan didalam meningkatkan kinerjanya dan kepatuhan pada aturan. Kehadiran dan capaian kerja menjadi faktor pendukung utama, sementara pelanggaran atau tindakan fraud menjadi penghambat yang berpengaruh signifikan terhadap hasil penilaian.

Kompensasi dan Penghargaan

Kompensasi dan penghargaan merupakan balas jasa dari Perusahaan diberikan kekaryawannya, baik secara finansial atau nonfinansial, sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja yang sudah diberikan. Proses pemberian kompensasi dan penghargaan yang ada Di PT. Bank Sulteng Palu, terdapat faktor pendukung seperti kinerja dan pencapaian targetnya. Namun sebaliknya, jika target tidak tercapai maka bonuspun tidak didapatkan, itulah faktor penghambat dalam pemberian penghargaan.

Ditemukan pada uraian tersebut, perolehan wawancara terhadap Divisi Sumber Daya Manusia PT. Bank Sulteng Palu menunjukkan bahwa sistem kompensasi dan penghargaan diterapkan dengan mengacu pada standar perusahaan, beban kerja, serta ketentuan yang ditetapkan oleh regulator. Penetapan gaji disesuaikan dengan struktur dan tingkat jabatan, sementara tunjangan dan bonus diberikan berdasarkan posisi serta capaian kinerja individu dan target unit kerja yang terhubung dengan sistem *Key Performance Indicator* (KPI). Penerapan sistem ini berperan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, di mana keberhasilan mencapai target menjadi faktor pendukung utama, sedangkan tidak tercapainya target menjadi penghambat dalam pemberian bonus.

Secara keseluruhan, dari hasil wawancara menunjukkan bahwa sistem kompensasi dan penghargaan di PT. Bank Sulteng Palu tidak hanya berorientasi pada pemberian gaji dan tunjangan, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen motivasi kinerja. Penetapan kompensasi disesuaikan dengan struktur jabatan serta pencapaian kinerja individu dan unit kerja yang terintegrasi dengan sistem *Key Performance Indicator* (KPI). Keterkaitan antara kinerja dan bonus mendorong karyawan untuk mencapai target, sementara tidak terpenuhinya target menjadi konsekuensi dalam bentuk tidak diberikannya bonus.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berarti berakhirnya hubungan kerja terhadap perusahaan dan karyawan dikarenakan alasan tertentu, ini dilaksanakan seperti ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Di Bank Sulteng Palu, pada prosesnya terdapat faktor pendukung seperti adanya hasil pemeriksaan yang akurat dan sudah dikoordinasikan ke direksi sehingga proses ini berjalan dengan baik. Sebaliknya, pada faktor penghambat tidak ditemukan ataupun tidak ada, dikarenakan apabila sudah diinvestigasi oleh Divisi SKAI yang berarti kebenarannya sudah mencapai 90%.

Berikut hasil wawancara berdasarkan uraian tersebut, hasil wawancara dengan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Bank Sulteng Palu menunjukkan bahwa pemberhentian kerja dijalankan berdasarkan berpedoman peraturan perundang-undangan serta kebijakan internal perusahaan. Pemberhentian diberlakukan terhadap pelanggaran berat seperti tindakan fraud yang tidak dapat ditoleransi, ketidakhadiran tanpa keterangan yang ditangani secara bertahap sesuai *Standar Operasional Prosedur* (SOP), serta alasan pensiun, baik normal maupun dini, dan pengunduran diri atas dasar pribadi.

Setiap keputusan pemberhentian kerja diawali dengan proses pemeriksaan oleh Satuan Kerja Audit Internal (SKAI), kemudian dibahas dalam Komite Personalia, dan ditetapkan oleh Direksi melalui penerbitan Surat Keputusan (SK). Seluruh rangkaian proses tersebut berjalan secara terstruktur dan tidak menemui hambatan yang berarti karena dilaksanakan sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Maka, pemberhentian kerja yang ada Di PT. Bank Sulteng Palu, terungkap bahwa kebijakan ini dilaksanakan secara selektif dan berlandaskan pada ketentuan hukum serta tata kelola perusahaan yang berlaku. Pemecatan umumnya disebabkan oleh pelanggaran berat seperti fraud yang tidak ditoleransi, ketidakhadiran tanpa keterangan yang diproses bertahap sesuai *Standar Operasional Prosedur* (SOP), serta faktor *non-disipliner* seperti pensiun normal, pensiun dini, dan pengunduran diri. Setiap keputusan pemecatan diawali dengan investigasi oleh Satuan Kerja Audit Internal (SKAI), dilanjutkan pembahasan dalam Komite Personalia, dan ditetapkan melalui keputusan Direksi. Mekanisme ini dapat dipastikan prosesnya berjalan objektif, transparan, dan sesuai prinsip kehati-hatian.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Peran manajemen sumber daya manusia di PT. Bank Sulteng Palu terlihat dari upaya meningkatkan kedisiplinan, menyediakan pelatihan dan pembekalan, serta memastikan hak karyawan terpenuhi, seperti pembayaran gaji tepat waktu. prosedur tersebut tidak hanya berfokus didalam memenuhi standar administrasi, tetapi juga sebagai sarana motivasi agar karyawan lebih produktif dan terlibat aktif dalam pekerjaan mereka. Meskipun sebagian besar program telah diterapkan, masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama terkait frekuensi pelatihan dan pengawasan konsisten terhadap disiplin karyawan.

Proses penilaian kinerja di perusahaan berperan strategis dalam memotivasi karyawan guna mengembangkan kemampuan. perolehan evaluasi kinerja menjadi landasan bagi perkembangan karir, termasuk promosi jabatan dan peningkatan kesejahteraan. Dengan demikian, karyawan terdorong untuk mengikuti pelatihan dan pembekalan yang disediakan, karena pencapaian kinerja mereka berpengaruh langsung pada kemajuan karir dan manfaat yang diterima, sehingga tercipta siklus peningkatan produktivitas yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, manajemen (SDM) di Bank Sulteng Palu berperan aktif dalam menghubungkan pengembangan kompetensi karyawan dengan pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan yang konsisten melalui pelatihan, pembekalan, pemenuhan hak, dan penilaian kinerja yang terstruktur memungkinkan peningkatan kinerja karyawan secara efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Alam Sayoga (2024), Ony Y. Djogo (2022), dan Tiwi Hartanti (2020), yang menekankan bahwa program pengembangan SDM yang sistematis dan berbasis pelatihan secara signifikan meningkatkan kualitas, motivasi, dan daya saing karyawan dalam organisasi.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Penerapan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di PT. Bank Sulteng Palu menunjukkan efektivitas yang tinggi dengan hambatan minimal. Dalam proses rekrutmen dan seleksi, tidak ditemukan penghambat signifikan, dan faktor pendukung hanya bersifat rutin sehingga kegiatan berjalan normal. Hal ini menunjukkan stabilitas pelaksanaan SDM meskipun tanpa dorongan eksternal yang besar.

Dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, dukungan diberikan melalui biaya dinas dan fasilitas daring seperti *Zoom* atau *classroom*, sehingga pemateri dapat hadir dari lokasi manapun. Hambatan utama muncul dari keterbatasan jaringan internet, yang dapat menghalangi partisipasi karyawan secara optimal. Selain itu, penilaian kinerja dan pemberian kompensasi didukung oleh catatan absensi dan evaluasi atasan unit, dengan pencapaian target menjadi faktor utama pemberian insentif, sedangkan kesalahan atau ketidakjujuran menjadi hambatan dalam evaluasi.

Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berjalan lancar karena investigasi awal yang sesuai prosedur memastikan kasus sudah jelas sebelum keputusan diambil. Secara keseluruhan, efektivitas MSDM di perusahaan ini bergantung pada pemanfaatan sumber daya, teknologi, dan prosedur standar yang konsisten, meskipun dukungan yang ada bersifat terbatas. Temuan ini menegaskan bahwa adaptasi (SDM) terhadap teknologi, evaluasi kinerja, serta kepatuhan terhadap sistem menjadi kunci keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Temuan dari riset berupa perolehan melalui wawancara dengan Pimpinan dan Staf Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) serta nasabah yang ada di PT. Bank Sulteng Palu. Peneliti menyimpulkan, Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di PT. Bank Sulteng Palu berjalan efektif dan profesional. Rekrutmen dilakukan secara terbuka maupun terbatas sesuai kebutuhan, pelatihan dan pengembangan karyawan dilaksanakan secara terencana melalui *in-house training*, *public training*, dan *Training Needs Analysis* (TNA), serta penilaian kinerja menggunakan sistem *Key Performance Indicator* (KPI) setiap tiga bulan. Pemberian kompensasi dan penghargaan berbasis kinerja serta proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sesuai regulasi mendukung kemampuan, produktivitas, juga keadilan bagi karyawan.

Peran (MSDM) dalam meningkatkan kinerja terlihat melalui peningkatan kedisiplinan, pembekalan, pelatihan, serta pemenuhan hak karyawan seperti gaji tepat waktu. Faktor pendukung termasuk pemanfaatan teknologi, pencapaian target kinerja, dan kelancaran prosedur (PHK), sedangkan hambatan relatif minimal, seperti gangguan jaringan atau kesalahan karyawan. Konsistensi prosedur, adaptasi terhadap teknologi, dan penerapan regulasi yang jelas menjadi kunci efektivitas (MSDM) dalam meningkatkan produktivitas, kualitas sumber daya manusia, dan pencapaian tujuan organisasi.

SARAN

Temuan riset, diharapkan menjadi materi referensi juga pengayaan literatur terkait pengelolaan manajemen sumber daya manusia disektor perbankan daerah, terkhusus pada peran manajemen sumber daya manusia didalam peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, R., Sinala, A., & Susanti, A. (2024). *Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kabonena Kecamatan Ulujadi Kota Palu*. Jurnal Ilmiah Research Student, 1(4), 248-267.
- Annalia, dan Wellie. (2020). *Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Masa Covid-19. Liabilities*. Jurnal Pendidikan Akuntansi, 3(3), 186–194.
- Burhan, B. (2010). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 79.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Handoko, H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Lovett, William A. (1997). *Banking and Financial institutions Laws*, Westpublishing Co, USA.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung : Refika Aditama.
- Mardianto, Adi.(2014). *Management Recruitmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher.

- Muhammad, dan Maryam. (2017). *Pengaruh motivasi dalam pembelajaran*. Lantanida Journal, 4(2), 87- 97.
- Mutafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125
- Ony.Y.Djogo. (2022) *Peran manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan di masa pandemi covid-19*. JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia) Vol. 8, No. 2.
- Palin, Z., dan Rahmat, H. K. (2024). *Peran Manajemen Karir dalam Proses Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan*. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 1–8.
- Purba, dan Muhammad Fauzan. (2025). *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm Roemah Kopi Wak Noer Di Pt. Wahana Noer Abadi Medan*. Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara.
- Rafiq, A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta*. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 3(1), 105-114.
- Rahmawati, F. D., Al-Habsyi, A. Z. A., & Mardiyah, M. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai*. *An-Nadzir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(02), 107-123.
- Rahman, Z. (2024). Tingkat Pendidikan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero)). *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*, 4(2), 618-630.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). *Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior*. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12).
- Sahudiyono, (2015). *Memahami Fungsi-Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia (Msdm) Guna Mengoptimalkan Kinerja Perusahaan* Pelayaran. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 13(21), 21-46.
- Sayoga, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Minimar ket Jasmine Kabupaten Pekalongan*. Doctoral dissertation, UIN KH Abdurrahman Wahid Pekalongan.
- Sembiring, H. (2020). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan*. *Jurakunman, Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1).
- Silalahi Margaret Lia,. (2022). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*, Study Literature Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. vol.3., no.2: 257-269.
- Wibowo, A. A. (2017). *Komitmen dan kompensasi terhadap prestasi kerja di PT somit karsa trinergi Jakarta*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1-19.

A. Sumber Lainnya

- Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/4/PBI/2006 tentang pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum.
- Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diatur secara spesifik dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya (PP 35/2021)