

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),  
 url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----  
 Vol. 3 No 2 2022 hal 176-185

### Analisis Kekosongan Jabatan Guna Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Perumda Bank Gresik

M Alifudin Al Islami<sup>1\*</sup>, Moh Agung Suronto<sup>2</sup>  
 Universitas Muhammadiyah Gresik  
 Email : [islami123](mailto:islami123), [cakagung@umg.ac.id](mailto:cakagung@umg.ac.id)<sup>2</sup>

#### ABSTRACT

*In a company, the level of success can be seen by several factors, one of which is the performance of employees who are able to make the company successful. However, if the employee's performance is disrupted such as a vacancy in a company, it will not be optimal in the success of the company. The problem that occurs in Perumda Bank Gresik is that there is a vacancy that makes the company's performance not run well. The research setting in this study is Perumda Bank Gresik which is a company owned by the Gresik Regency government which is engaged in financial institutions (Banking). Jl. Basuki Rahmat No.18, Bedilan, Kebungson, Kec. Gresik, Gresik Regency, East Java 61114 / (031) 3988875. The research method used by the author in compiling this final project is descriptive method. The results of this study are important to fill vacancies in a company, especially Perumda Bank Gresik, because this will affect the performance of employees and companies that make the company successful or not in achieving its vision and mission.*

**Keyword** : kekosongan jabatan; jabatan; kinerja karyawan

#### PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan tingkat kesuksesan dapat dilihat beberapa faktor, salah satunya kinerja karyawan yang mampu menyukkseskan perusahaan. Namun apabila kinerja karyawan terganggu seperti adanya kekosongan jabatan dalam suatu perusahaan, maka tidak akan bisa optimal dalam menyukkseskan perusahaan. Karena adanya kekosongan jabatan dalam perusahaan akan membuat kinerja berantakan sehingga tidak dapat berfungsi sesuai tupoksinya. Namun, hal ini tidak dapat dijadikan tolak ukur bahwa perusahaan tersebut telah bekerja secara efisien.

Ada beberapa cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan kesuksesan bagi perusahaan, salah satu cara yang dapat digunakan yaitu mengisi kekosongan jabatan, agar kinerja dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Hal ini merupakan proses alami dan implikasinya yang perlu diantisipasi oleh organisasi. Agar kinerja organisasi tetap terjaga maka setiap terjadi kekosongan jabatan, pihak-pihak yang berkompeten atau berdedikasi tinggi dengan masalah pegawai perlu menyiapkan pegawai pengganti yang memiliki kompetensi sesuai dengan kompetensi yang dituntut oleh jabatan tersebut. Selanjutnya dapat diperhitungkan jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk dapat melaksanakannya secara tuntas, efektif dan efisien. Dengan memperhitungkan tenaga kerja yang ada (kuantitas dan kualitasnya), dapat diketahui kekurangan tenaga kerja, dalam rangka perencanaan dan pengadaan tenaga kerja. Untuk giliran selanjutnya dari informasi di dalam pekerjaan/jabatan

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 3 No 2 2022 hal 176-185

dapat direncanakan juga pengadaan tenaga kerja menurut kualifikasi pekerjaan/jabatan yang kosong atau perlu diisi. Sejarah Bank Gresik berdiri pada tanggal 17 Desember 1975, dan mempunyai 3 cabang sekaligus di Gresik. Bank Gresik melayani tabungan, deposito, kredit umum, kredit pegawai, kredit multiguna, kredit perangkat desa, kredit ultra mikro, dan kredit gresik barokah.

Permasalahan yang terjadi pada Perumda Bank Gresik yaitu adanya kekosongan jabatan sehingga membuat kinerja perusahaan tidak berjalan dengan baik. Dengan keadaan tersebut manajemen harus lebih memperhatikan aspek- aspek yang dapat menyebabkan kekosongan jabatan sebagaimana mestinya, salah satu aspek yang dapat menghambat pengelolaan perusahaan adalah adanya karyawan yang mengundurkan diri dalam pekerjaannya. (Sumber : wawancara dengan pegawai Perumda Bank Gresik). Berdasarkan uraian diatas sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Kekosongan Jabatan Guna Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Perumda Bank Gresik”.

Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu susunan yang dibentuk untuk menghubungkan bagian satu dengan lainnya yang bertujuan menjalin koordinasi antar posisi agar terjalin komunikasi untuk kelancaran operasional pekerjaan dalam perusahaan. Struktur organisasi juga merupakan representasi arah komando dan koordinasi yang berbentuk gambar dengan mencantumkan nama posisi dan nama yang menjabat dalam posisi tertentu. Berikut ini adalah salah satu bentuk struktur organisasi sederhana dalam perusahaan yang bergerak di bidang perbankan.



**Gambar 1. Struktur organisasi Perumda BPR Bank Gresik**

Bertitik tolak pada permasalahan yang telah diuraikan diatas maka perumusan masalahnya yaitu “Bagaimana Pengaruh Kekosongan Jabatan Guna Mengoptimalkan Kinerja Karyawan

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 3 No 2 2022 hal 176-185

Perumda Bank Gresik”. Dengan itu maksud dalam penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan berbagai informasi yang berkaitan dengan analisis kekosongan jabatan guna mengoptimalkan kinerja karyawan perumda bank gresik.

### KAJIAN TEORI

#### Sistem Informasi Manajemen (SIM)

H Nawawi (2001) Sistem informasi manajemen adalah sekumpulan subsistem yang saling berhubungan berkumpul bersama-sama dan membentuk satu kesatuan saling berinteraksi dan bekerjasama antara Bagian satu menggunakan yang lainnya menggunakan cara cara eksklusif buat melakukan fungsi pengolahan data, mendapat masukan (input) berupa data/fakta, lalu mengolahnya (processing), & membentuk keluaran (output) berupa keterangan menjadi dasar bagi pengambilan keputusan yang bermanfaat & memiliki nilai konkret yang bisa dirasakan akibatnya baik saat itu juga maupun dimasa mendatang, mendukung kegiatan oprasional, manajerial, dan strategis organisasi, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dan tersedia bagi fungsi tersebut guna mencapai tujuan.

Menurut Wijoyo et al. (2021) Sistem Informasi Manajemen yang berasal dari bahasa Inggris yakni Managemen Information System adalah sistem perencanaan bagian dari pengendalian internal dalam sebuah bisnis dengan bantuan dokumen, manusia, teknologi serta prosedur dalam akuntansi manajemen. Sudjiman (2018) berpendapat bahwa dalam SIM proses manajemen dapat meliputi tiga tingkatan manajemen yaitu 1) perencanaan strategis, 2) perencanaan taktis dan pengendalian manejemen, dan 3) perencanaan dan pengendalian operasional.

Tahapan system informasi manajemen (SIM) yang diterapkan pada penelitian ini menggunakan siklus PDCA :

- a. Plan (Rencanakan): identifikasi masalah, menentukan tujuan yang ingin dicapai dan menganalisa penyebab masalah.
- b. Do (Kerjakan): mengeksekusi apa yang ada pada tahap plan.
- c. Check (Cek): hasil pemantauan dan evaluasi yang sudah dilakukan, apakah sesuai dengan yang direncanakan pada tahap plan.
- d. Act (Tindak lanjut): menindak lanjuti hasil untuk membuat perbaikan yang diperlukan.

#### Jabatan

Secara etimologi, kata jabatan berasal dari kata dasar “jabat” yang ditambah imbuhan –an, yang berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai “pekerjaan (tugas) dalam pemerintahan atau organisasi yang berkenaan dengan pangkat dan kedudukan”. Pengertian jabatan berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan bahwa “Jabatan negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan, termasuk di dalamnya jabatan dalam kesekretariatan lembaga tertinggi negara, dan kepaniteraan pengadilan. Menurut Logemann dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Makkatutu dan Pangkerego, jabatan adalah : untuk ditempati oleh pemangku jabatan yang ditunjuk dan disediakan untuk diwakili oleh mereka sebagai pribadi. Dalam sifat pembentukan ini harus nyata dan jelas.” Menurut Logemann menghendaki suatu kepastian dan kontinuitas pada suatu jabatan supaya organisasi dalam berfungsi dengan baik. Jabatan dijalankan oleh pribadi sebagai wakil dalam kedudukan demikian dan berbuat atas nama jabatan, yang disebut pemangku jabatan.. Menurut Mondy (2018)

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 3 No 2 2022 hal 176-185

pengembangan karir dapat ditingkatkan melalui suatu kemampuan yang dilandasi dengan pendidikan, mutasi karyawan, promosi, dan pengalaman kerja.

### Pengisian Jabatan

Pengisian kekosongan jabatan adalah aktivitas buat menentukan seorang yang sempurna yang akan mengisi jabatan-jabatan yang kosong pada organisasi perusahaan/instansi. Pengisian jabatan ini bertujuan agar semua jabatan ada pejabatnya yang akan melaksanakan tugas-tugas pada setiap jabatan, sehingga tujuannya dapat tercapai. Menurut Logemann, Pengisian jabatan Negara merupakan salah satu unsur penting dalam hukum tata negara. Tanpa diisi dengan pejabat, fungsi-fungsi jabatan negara tidak mungkin dijalankan sebagaimana mestinya. Pengisian jabatan tidak hanya dilakukan sekali namun dilaksanakan secara reguler setiap periode tertentu untuk memilih pejabat pemimpin daerah guna menunjang berjalannya fungsi negara.

Tanpa prosedur pengisian yang jelas, pengisian pemangku jabatan menjadi pelaksana jabatan nir bisa berjalan. Dalam konsepsi Negara Kesatuan Republik Indonesia menerapkan desentralisasi, pengisian jabatan adalah bentuk pengisian pejabat negara supaya aplikasi fungsi pemerintahan wilayah menjadi bagian menurut pemerintahan sentra bisa terlaksana. Pengisian jabatan negara bisa dilakukan menggunakan metode pemilihan dan pengangkatan pejabat negara secara perorangan juga berkelompok menggunakan forum pada tempat mereka bertugas, baik pada forum Negara juga forum pemerintahan, baik dalam pemerintah sentra juga pemerintah wilayah.

### Kinerja

Hasibuan.,(2005: 105) Kinerja adalah hasil prestasi seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam hal kemampuan, usaha, dan kesempatan. Kinerja juga merupakan hasil dari seseorang yang melakukan tugas berdasarkan kemampuan, pengalaman, integritas, dan waktu sesuai dengan standar dan standar yang ditetapkan. Adapun juga beberapa faktor yang memang benar-benar mempengaruhi kinerja salah satunya ada otoritas, otoritas adalah sifat komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi yang secara resmi dimiliki oleh seorang anggota dengan anggota organisasi lainnya untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah menunjukkan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam organisasi. Yang kedua ada Prawirosentono, 1999:27 : Disiplin adalah kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, kedisiplinan karyawan adalah kegiatan seorang karyawan untuk mematuhi perjanjian kerja dengan organisasi tempat dia bekerja. Yang ketiga ada inisiatif, Inisiatif, melibatkan daya pikir dan kreativitas dalam menghasilkan ide untuk merencanakan sesuatu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Menurut Robbins, 2006: 260 Indikator kinerja untuk setiap karyawan, ada enam indikator, yaitu: Kualitas Kualitas pekerjaan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas produk yang dihasilkan dan penyelesaian tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Jumlah. Kuantitas adalah kuantitas yang diproduksi dan dinyatakan sebagai jumlah unit, jumlah siklus bisnis yang diselesaikan. Tepat waktu. Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang dapat dilihat dalam hal koordinasi dengan hasil keluaran dan penggunaan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Efektif. Efisiensi adalah tingkat maksimum penggunaan sumber daya organisasi (bahan, teknologi, uang, dan tenaga kerja) dengan tujuan meningkatkan output dari penggunaan sumber daya setiap unit. Kemandirian. Kemandirian pada level pegawai tersebut nantinya dapat menjalankan tugas profesionalnya. komitmen untuk bekerja Komitmen Kerja Ini adalah sejauh mana karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan agen dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 3 No 2 2022 hal 176-185

### Kinerja Karyawan

Dalam membangun sebuah perusahaan yang memiliki integritas tinggi maka dapat dievaluasi melalui kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan yang baik sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan. Menurut Prayogi & Nursidin (2018) dalam mewujudkan sebuah rencana yang dibaut, maka perusahaan memerlukan SDM yang memiliki keahlian yang tepat agar sesuai dengan bidang yang ditekuninya di perusahaan tersebut. Kinerja keuangan dapat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusianya dalam berkompetitif. Adha et al.,(2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik Kinerja Karyawan secara objektif dan akurat dapat dinilai melalui tolak ukur tingkat kinerja. Untuk bisa mencapai kinerja keuangan yang optimal maka perlu memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerja, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi. Farisi et al.,(2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Affandi (2018;86-87) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan dalam minat kerja, kejelasan, motivasi pekerja, kompetensi maupun keterampilan, fasilitas kerja, budaya dan perilaku kerja, kepemimpinan serta disiplin kerja atau aturan yang dibaut oleh perusahaan. Kinerja sebagai gambaran suatu perusahaan yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu. Azhad et al.,(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cahaya Ilmu Jember Menurut Moehariono (2012:95) kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi dan misi sebuah organisasi.

### METODE

Sugiyono, (2007:4) menyatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan oleh suatu pengetahuan sehingga pada waktu tertentu akan dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengatasi masalah.

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam menyusun tugas akhir ini adalah metode deskriptif yaitu metode yang mengungkapkan gambaran masalah yang terjadi saat penelitian ini berlangsung dengan mengumpulkan data dari Perumda Bank Gresik yang kemudian akan disusun, sehingga dapat dibuat kesimpulan dan saran dengan tujuan untuk memberikan deskripsi yang sistematis dan akurat mengenai objek yang diteliti.

### Informan Penelitian

Informan adalah seseorang yang dimintai keterangan tentang hal yang diselidiki. Karena ia memiliki banyak informasi tentang data dari makna penelitian yang dilakukan, referensi informan adalah dengan informan yang biasanya hadir dalam penelitian dimana subjek penelitian adalah unit yang berupa "kasus". berhubungan lebih erat. Dengan kata lain, berupa lembaga, organisasi dan kelompok sosial. Sugiyono (2010) Informan penelitian informan adalah informan yang relevan dengan seseorang yang memahami tujuan penelitian dan dapat memberikan penjelasan tentang topik penelitian yang diangkat.

Pada umumnya informan survei ini adalah pegawai Perumda BPR Bank Gresik, dan untuk memperoleh data yang lebih valid diperlukan sumber khusus untuk memperoleh data tersebut. Penyedia informasi adalah sebagai berikut ;

No	Nama	Jabatan
1	Al Kusani	Direktur Utama

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 3 No 2 2022 hal 176-185

2	Retno Wulandari	Kepala Bagian Personalia&Umum
3	Mutiara Ramadhani Putri	Pegawai Personalia&Umum

**Tabel. Daftar Nama Informan Perumda BPR Bank Gresik**

ketiga orang tersebut merupakan informan yang saya pilih untuk mendapatkan informasi lebih dalam mengenai kekosongan jabatan dan juga pengisian jabatan selain itu juga saya juga mengamati perilaku komunikasi narasumber saat menginterview itu dilaksanakan. Berikut merupakan sedikit profil dari para informan ;

1. Bapak Al Kusani, beliau selaku Direktur Utama Perumda Bank Gresik yang menjabat hingga sampai sekarang ini. Beliau merupakan salah satu informan utama karena beliau merupakan penanggung jawab dari semua operasional yang ada di Bank Gresik.
2. Ibu Retno Wulandari, beliau adalah selaku kepala bagian dari personalia&umum, dan beliau juga lah yang membantu saya menjawab atas pertanyaan saya ke bapak al kusani kurang maksimal sehingga ibu retno wulandari ini juga lah yang membantu untuk meluruskan jawaban tersebut.
3. Ibu Mutiara Ramadhani Putri, beliau merupakan salah satu pegawai perumda Bank Gresik yang menjabat sebagai personalia. Beliau juga adalah salah satu informan pendukung karena beliau adalah penanggung jawab pembimbing lapangan saya magang.

### Setting Penelitian

Seting penelitian dalam penelitian ini yaitu Perumda Bank Gresik yang merupakan perusahaan milik pemerintah Kabupaten Gresik yang bergerak dibidang lembaga keuangan (Perbankan). Jl. Basuki Rahmat No.18, Bedilan, Kebungson, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61114 / (031) 3988875.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang diperoleh peneliti untuk melakukan penelitian yaitu sumber data berasal dari Perumda Bank Gresik yang merupakan data berbentuk sekunder. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah terlebih dahulu dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau pihak lain.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Langsung (*Field Research*)
  - a. Langsung, yaitu Teknik pengumpulan data yg dilakukan menggunakan cara menilik & mengadakan pengamatan secara pribadi ke pada perusahaan buat menerima bukti-bukti yg bisa mendukung & melengkapi output penelitian dalam kekosongan jabatan.
  - b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tatap muka langsung untuk mendapatkan informasi yang terkait dalam kekosongan jabatan dan wawancara tersebut dilakukan kepada Ibu Retno Wulandari dengan jabatan kepala bagian personalia&umum yang bertanggung jawab pada

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 3 No 2 2022 hal 176-185

manajemen msdm dan Bapak Al Kusani selaku direktur utama yang bertanggung jawab semua atas operasional perusahaan.

c. Dokumentasi

Hasil dokumentasi wawancara yang di Perumda Bank Gresik.



**Gambar 2. Hasil foto interview di perumda BPR Bank Gresik**

2. Studi Pustaka (*Library Research*)

Yaitu teknik pengumpulan data dari berbagai bahan pustaka (*Referensi*) yang relevan dan mempelajari yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas. Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan merupakan asal kabar yang telah ditemukan sang para pakar yang kompeten dibidangnya masing-masing sebagai akibatnya relevan menggunakan pembahasan yang sedang diteliti, pada melakukan studi kepustakaan ini penulis berusaha mengumpulkan data berdasarkan beberapa referensi, yaitu kitab pengantar akuntansi, akuntansi biaya, utama-utama intermediate accounting, manajemen keuangan perusahaan & metode penelitian.

**Gambaran Umum Perusahaan**

Perumda Bank Gresik merupakan perusahaan milik pemerintah Kabupaten Gresik yang bergerak dibidang lembaga keuangan (Perbankan). Jl. Basuki Rahmat No.18, Bedilan, Kebungson, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61114 / (031) 3988875. Sejarah Bank Gresik berdiri pada tanggal 17 Desember 1975, dan mempunyai 3 cabang sekaligus di Gresik. Bank Gresik melayani tabungan, deposito, kredit umum, kredit pegawai, kredit multiguna, kredit perangkat desa, kredit ultra mikro, dan kredit gresik barokah.

Permasalahan yang terjadi pada Perumda Bank Gresik yaitu adanya kekosongan jabatan sehingga membuat kinerja perusahaan tidak berjalan dengan baik. Dengan keadaan

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 3 No 2 2022 hal 176-185

tersebut manajemen harus lebih memperhatikan aspek- aspek yang dapat menyebabkan kekosongan jabatan sebagaimana mestinya, salah satu aspek yang dapat menghambat pengelolaan perusahaan adalah adanya karyawan yang mengundurkan diri dalam pekerjaannya.

### PEMBAHASAN

#### Mekanisme Kekosongan Jabatan pada Perumda Bank Gresik

Mekanisme untuk mendapatkan calon pegawai dapat dilakukan melalui 3 (tiga) cara yaitu :

- a. Penunjukan langsung oleh Direktur utama; Atau Dengan cara proses penyaringan/pendaftaran calon pegawai yang dibantu oleh masing-masing tim seleksi Internal dari direktur. Dengan penunjukan langsung dari Direktur utama maupun penyaringan melalui pendaftaran tim khusus semata-mata untuk memberikan kesempatan kepada setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku.
- b. Direktur memberikan 2 (dua) nama calon pegawai kepada Direktur utama untuk menilai kinerja karyawan yang baik sehingga membuat perusahaan menjadi sukses.
- c. Melalui kegiatan rekrutmen dan seleksi, di antaranya adalah untuk memilih metode dan instrumen yang akan digunakan. Informasi tersebut selanjutnya dipergunakan juga dalam menyusun materi di dalam instrumen yang dipergunakan. Misalnya melakukan kontruksi item tes untuk memisahkan calon pekerja yang memenuhi atau tidak memenuhi persyaratan untuk mengisi jabatan yang kosong atau yang memerlukan tenaga kerja baru. Pada giliran berikutnya berarti juga informasi tersebut dapat digunakan untuk menyusun staf atau penempatan para pekerja. Baik yang baru maupun yang lama.

#### Urgensi Kekosongan Jabatan pada Perumda Bank Gresik

Apakah kekosongan jabatan itu sebaiknya diisi atau tidak, bila jabatan itu akan diisi. maka apakah: Bila memilih cara pengisian jabatan melalui “Pengusulan” dari Direksi kepada direktur utama untuk mengisi kekosongan jabatan agar perusahaan berkembang dengan baik dan terorganisir dan juga pekerjaan pegawai Perumda Bank Gresik dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Selain itu ada salah satu cara lagi dengan mempromosikan pekerja yang telah memenuhi persyaratan, untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi karena keterampilannya meningkat. Demikian pula untuk memindahkan pekerja pada jabatan yang setingkat, namun lebih sesuai dengan kemampuannya, sehingga peluangnya dalam pengembangan karir di masa mendatang menjadi lebih terbuka. Untuk itu informasi tentang pekerjaan di dalam diskripsi dan spesifikasi pekerjaan/jabatan dapat dipergunakan, dan sebagai kegiatan manajemen SDM dapat diharapkan pekerja akan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Dengan hal ini membuat semua pekerjaan akan terasa ringan dan mudah.

Sehingga permasalahan yang terjadi pada Perumda Bank Gresik yaitu adanya kekosongan jabatan sehingga membuat kinerja perusahaan akan berjalan dengan baik. Kinerja karyawan akan menjadi optimal dalam melakukan pekerjaan di perusahaan Perumda Bank Gresik.

### KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, beberapa hal yang dapat ditarik sebagai kesimpulan sebagai berikut:

Pentingnya untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu perusahaan terutama

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 3 No 2 2022 hal 176-185

Perumda Bank Gresik, karena hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan yang membuat sukses atau tidaknya perusahaan dalam mencapai visi dan misi. Dalam mengisi kekosongan jabatan bisa dilihat dari urgensinya dan cara mengisi kekosongan jabatan melalui mekanisme untuk mendapatkan calon pegawai dapat dilakukan melalui 3 (tiga) cara yaitu melalui:

- a. Penunjukan langsung oleh Direktur utama; Atau Dengan cara proses penyaringan/pendaftaran calon pegawai yang dibantu oleh masing-masing tim seleksi Internal dari direktur. Dengan penunjukan langsung dari Direktur utama maupun penyaringan melalui pendaftaran tim khusus semata-mata untuk memberikan kesempatan kepada setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku.
- b. Direktur memberikan 2 (dua) nama calon pegawai kepada Direktur utama untuk menilai kinerja karyawan yang baik sehingga membuat perusahaan menjadi sukses.
- c. Melalui kegiatan rekrutmen dan seleksi, di antaranya adalah untuk memilih metode dan instrumen yang akan digunakan. Informasi tersebut selanjutnya dipergunakan juga dalam menyusun materi di dalam instrumen yang dipergunakan. Misalnya melakukan kontruksi item tes untuk memisahkan calon pekerja yang memenuhi atau tidak memenuhi persyaratan untuk mengisi jabatan yang kosong atau yang memerlukan tenaga kerja baru. Pada giliran berikutnya berarti juga informasi tersebut dapat digunakan untuk menyusun staf atau penempatan para pekerja. Baik yang baru maupun yang lama.

Sehingga ada sedikit saran dari saya bahwa Penelitian ini dapat memberikan masukan ide, gagasan, atau rekomendasi kepada pihak yang berwenang dalam kekosongan jabatan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

### REFERENSI

- Adha et al., (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Iptek*
- Afandi, P.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bejo, Siwanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Adminitratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- C.S.T. Kansil, *Sistem Pemerintahan Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h.222.
- Farisi et al.,(2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Vol.4 No.1*
- H. Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Logemann, Over de Theori Van Een Stelling Staatsrecht. Penerjamah Makkatutu dan Pangkerego. *Tentang Teori Suatu Hukum Tata Negara Positif*. Jakarta: Ikhtiar Baru, 1975, h. 124.
- Logemann, Over de Theori Van Een Stelling Staatsrecht. Penerjamah Makkatutu dan Pangkerego. *Tentang Teori Suatu Hukum Tata Negara Positif*,... h. 134.
- Moeharionao. (2012). *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik (Cetakan Ke-1)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Maulidya Amalina Rizqi (2019). *Buku Pintar Human Resources Development Praktik Singkat Bagian Sumber Daya Manusia*
- Mondi,W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

# JURNAL AKMAMI

---

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 3 No 2 2022 hal 176-185

Poerwasunata W.J.S, Kamus Bahasa Indonesia edisi ketiga, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003).

Prayogi & Nursidin. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Dharmawangsa.

Prawirosentono, 1999:27 : Disiplin adalah kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Sudjiman & Siregar.(2018). Analisis Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Dalam Proses Pengambilan Keputusan. Universitas Advent Indonesia.

Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Hal 4.

Sugiyono.2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.Bandung:Alfabeta. Musfiroh, Tadkiroatun. Hal 31.

Sugiyono (2010) Informan penelitian informan adalah informan yang relevan dengan seseorang yang memahami tujuan penelitian

Wijoyo et al. (2021). *Sistem Informasi Manajemen*. Insan Cendikia Mandiri.