

## **Analisa Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil**

Jeni Devi Anjelina<sup>1</sup>, Rania Salsabila<sup>2</sup>, Dwi Ayu Fitriyanti<sup>3</sup>, Khoirun Nisak Dwi Lestari<sup>4</sup>  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

[anjeliniajenidevi@gmail.com](mailto:anjeliniajenidevi@gmail.com),<sup>1</sup> [salsabilarania005@gmail.com](mailto:salsabilarania005@gmail.com)<sup>2</sup>  
[ayufitriyanti64@gmail.com](mailto:ayufitriyanti64@gmail.com)<sup>3</sup>, [nisalestari2019@gmail.com](mailto:nisalestari2019@gmail.com)<sup>4</sup>

**Abstrak :** Dalam penulisan jurnal ini bertujuan untuk mengetahui mengenai pengaruh sumber daya insani dalam mewujudkan perekonomian yang stabil. Manajemen sumber daya insani memiliki peranan yang sangat besar dalam proses meningkatkan atau memperbaiki perekonomian yang kurang baik. Dalam mewujudkan perekonomian yang stabil maka dibutuhkan kinerja dari manusia sendiri. Sumber daya insani memiliki peranan penting yaitu dengan kinerja manusia akan menumbuhkan inovasi baru atau ide-ide baru yang sangat membantu dalam meningkatkan perekonomian.

**Kata kunci :** Perkembangan SDI, perencanaan SDI di perbankan syariah

**Abstract :** In writing this journal aims to find out about the influence of human resources in realizing a stable economy. Human resource management has a very large role in the process of improving or improving a poor economy. In realizing a stable economy, human performance is needed. Human resources have an important role, namely human performance will grow new innovations or new ideas that are very helpful in improving the economy.

**Keyword:** SDI development, SDI planning in Islamic banking

## Pendahuluan

Sumber daya insani atau manusia ialah suatu indikator perkembangan ekonomi pada suatu bangsa. Faktor SDI dapat mempercepat maupun dapat memperlambat proses pertumbuhan ekonomi. Misalnya seperti saat suatu negara memiliki jumlah pengangguran yang meningkat terhadap penduduknya, maka negara tersebut bisa dinilai telah mengalami kemunduran. Dengan adanya penurunan kualitas pada sumber daya insani dapat melahirkan peningkatan jumlah pengangguran dan setelah itu diperburuk dengan semakin menurunnya jumlah lapangan pekerjaan. Peningkatan jumlah pengangguran mampu memicu tingginya angka kemiskinan di negara tersebut. Yang mana nanti, hal ini akan berpengaruh pada permintaan masyarakat atas barang dan jasa dari suatu perusahaan. Umumnya, para masyarakat akan lebih menghemat pendapatannya dan hanya akan berbelanja untuk memenuhi kebutuhan pokoknya saja.

SDI merupakan singkatan dari majanejen sumber daya insani atau manusia, manajemen sumber daya insani ialah suatu ilmu atau bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dipunyai oleh individu secara efektif dan efisien dan bisa digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (sukarno L. Hasyim, 2020)

Perkembangan pemikiran manusia dalam ilmu tata-kelola (manajemen) perusahaan merupakan warisan besar (al-hadzarah) dan berkontribusi dalam peningkatan kesejahteraan umat manusia. Manajemen sebagai sebuah disiplin ilmu, lahir pada awal dekade kedua atau akhir dekade pertama abad kedua puluh. Dalam perkembangannya sampai saat ini, banyak pendekatan dan konsep manajemen yang ditawarkan oleh pakar manajemen. Hal yang sangat menarik dalam perkembangan tersebut adalah adanya perubahan cara pendekatan dalam manajemen. Manusia ialah insan yang telah diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di bumi dengan tujuan beribadah kepada-Nya, yang mana dijelaskan dalam surat Al-Dzariyat ayat 56, yang berbunyi :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: “*Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku*”.

Dalam ayat ini jelas dikatakan bahwa Allah SWT tidaklah menciptakan jin dan manusia melainkan untuk mengenal-Nya dan menyembah-Nya, hal ini dijelaskan juga dalam hadis

Qudsi yang diriwayatkan oleh mujahid yang berbunyi, lalu aku ingin supaya diketahui, maka kujadikanlah makhluk, maka dengan adanya ciptaan-Ku itulah mereka mengetahuiku.

Pertumbuhan ekonomi ialah suatu keadaan adanya peningkatan pendapatan yang terjadi karena peningkatan produksi pada barang dan jasa. Adanya peningkatan pendapatan ini tidak berkaitan dengan adanya peningkatan jumlah penduduk, dan bisa dinilai dari peningkatan output, teknologi yang makin berkembang, dan inovasi pada bidang sosial. Pertumbuhan ekonomi juga memiliki arti suatu proses perubahan ekonomi yang terjadi pada perekonomian negara dalam kurun waktu tertentu menuju keadaan ekonomi yang lebih baik. Umumnya, pertumbuhan ekonomi ini identik dengan kenaikan kapasitas produksi yang direalisasikan dengan adanya kenaikan pendapatan nasional.

## **Metode**

Jenis metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini yaitu dengan menggunakan tinjauan literatur yang merupakan suatu teknik pengumpulan dari beberapa artikel yang akan menjadi acuan oleh penulis dalam penyusunan artikel ini. Serta dalam tinjauan literatur ini bertujuan untuk merancang mengenai model analisa perkembangan manajemen sumber daya insani dalam mewujudkan perekonomian yang stabil.

Adapun sumber-sumber artikel yang telah kami dapatkan berupa data kualitatif dengan keyword perkembangan SDI, perencanaan SDI diperbankan syariah. Oleh karena itu dari kumpulan artikel tersebut, penulis akan mengambil kesimpulan dari beberapa artikel yang ada, kemudian dipaparkan dalam penulisan artikel ini.

## **Pembahasan**

### **Manajemen Sumber Daya Insani dalam perbankan syariah**

Dalam pengertian manajemen sumber daya insani atau biasanya disingkat dengan MSDI adalah suatu perencanaan atau suatu proses yang telah disiapkan untuk mencapai suatu tujuan organisasi baik organisasi tersebut bersifat secara materi maupun immaterial melalui potensi – potensi yang telah dimiliki oleh manusia. Di dalam sebuah organisasi, pengertian dari manajemen adalah sesuatu proses yang menentukan dan juga sebagai pencapaian tujuan untuk melalui empat fungsi dasar Manajemen Sumber Daya Insani. Dan empat Manajemen Sumber Daya Insani dalam perbankan syariah tersebut adalah :

a. Perencanaan atau planning

Perencanaan ( at-takhthiith ) adalah sebuah kegiatan untuk memperkirakan suatu keadaan sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan organisasi yang secara efektif dan juga secara efisien untuk mewujudkan sebuah tujuan organisasi. Dalam sebuah perencanaan ini bertujuan untuk menetapkan suatu program-program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian atau organizing

Pengorganisasian atau at-tanzim, merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan suatu pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi (Rahmawati, n.d.).

c. Pengarahan atau actuating, dan pengadaan

Pengarahan atau at-tansiq dan Pengadaan, adalah kegiatan yang memberikan petunjuk kepada pegawai, supaya pegawai tersebut mau bekerja sama dan juga mau bekerja dengan secara yang efektif dan efisien, hal tersebut demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

d. Pengendalian atau controlling

Pengendalian atau al-muraqabah yakni suatu kegiatan yang mengendalikan pegawai agar pegawai tersebut mau menaati sebuah peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan yang telah rencanakan.

Didalam islam selalu mengajarkan segala sesuatu harus dikerjakan dengan serapih mungkin, baik dan juga benar serta pekerjaan tersebut tidak boleh dikerjakan dengan asal-asalan. Sesuai dengan sabda rasulullah yang artinya yakni :

Artinya:

*“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang apabila melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas).” (HR.Thabrani).*

Yang dimaksud dengan itqan hadist tersebut adalah segala sesuatu yang memiliki arah yang jelas, dan berlandaskan yang mantap dan cara mendapatkan yang transparan. Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwa dalam Islam menuntut manajemen yang professional dalam suatu lembaga. (Rahmawati, n.d.)

### **Dasar Perencanaan SDI Di Perbankan Syariah**

Perencanaan merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan. Perencanaan sumber daya insani juga berkaitan pada penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas yang akan datang. Jumlah dan kualifikasi yang tidak “pas” akan merugikan organisasi. Ketika jumlah berlebihan akan mengakibatkan pemborosan dana dan sekaligus menyulitkan pengawasan. Sedangkan jumlah yang kurang akan memberikan hasil yang tidak baik selain pemborosan juga merugikan perbankan syariah. Demikian pula dengan halnya kualifikasi. Jika kualifikasi tidak sesuai pada penempatan pada suatu pekerjaannya, maka akan berdampak negatif pula pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu keputusan yang dituangkan dalam bentuk perencanaan sumber daya insani merupakan satu di antara berbagai putusan strategi dalam organisasi atau perusahaan (Rahmawati, n.d.). Perencanaan sumber daya insani pada hakekatnya adalah memperkirakan kebutuhan pekerjaan mendatang yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas, kemudian merencanakan orang-orang yang akan mengerjakan berbagai tugas dan pekerjaan dalam organisasi. Sehingga dalam SDM digunakan pertimbangan.

Suatu perencanaan sumber daya manusia itu dilihat pada pertimbangan permintaan dan penawaran pasar tenaga kerja. Dilihat dari sisi permintaan, perencanaan SDI merupakan proses penentuan jabatan, sedangkan dari sisi penawaran sebagai peluang di pasar tenaga kerja. Maka perencanaan SDI harus mengenali kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja di perusahaan atau organisasi untuk jangka pendek atau jangka panjang. (Rahmawati, n.d.)

Adapun tujuan perencanaan SDI adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini atau masa depan sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan.

- c. Supaya tidak terjadi mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
- f. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun karyawan.
- h. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

Perusahaan yang sehat adalah perusahaan yang memiliki suatu perencanaan manajemen sumber daya insani yang matang, karena setiap perusahaan pasti menghadapi masa depan yang selalu di selimuti oleh ketidakpastian dan sumber daya yang terbatas. (Rahmawati, n.d.) Oleh karena itu perencanaan SDI memiliki delapan manfaat, di antaranya :

- a. Perusahaan dapat memanfaatkan SDI yang ada dalam perusahaan secara lebih baik.
- b. Efektivitas kerja dapat ditingkatkan apabila SDI yang ada telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- c. Produktivitas dapat lebih baik ditingkatkan, apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh SDI.
- d. Dapat menentukan kebutuhan tenaga kerja di masa kini dan di masa depan.
- e. Dapat menangani informasi ketenaga kerjaan yang mencakup banyak hal pada perusahaan.
- f. Dapat memahami situasi pasar tenaga kerja.
- g. Dapat menyusun program kerja yang realistis.
- h. Sebagai acuan dalam menyusun program pengembangan SDI.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan SDI adalah sebagai berikut:

- a. Perubahan Demografi, Kecakapan pada SDI sangatlah diperlukan pada perusahaan, karena setiap SDI yang lahir pada era mendatang, sangat penting untuk dijadikan informasi kependudukan yang akan di analisis. Ada empat faktor demografi yang mempengaruhi

perencanaan sumber daya insani, yaitu: Jumlah penduduk, Perluasan tenaga kerja, Tenaga kerja perempuan dan Tingkat pengetahuan yang dimiliki tenaga kerja.

- b. Perubahan Ekonomi, kondisi ekonomi dapat mempengaruhi manajemen Sumber Daya Insani, seperti inflasi yang dapat merusak perencanaan biaya hidup seseorang.
- c. Perubahan Teknologi, pengembangan dan penerapan teknologi baru memiliki pengaruh yang besar terhadap praktik organisasi dan manajemen, seperti pengembangan teknologi canggih di bidang produksi.
- d. Kondisi Peraturan dan Perundang-Undangan, hukum sangat berpengaruh pada manajemen perencanaan SDI, karena adanya Undang-Undang yang harus melindungi karyawan pada kesehatan dan keselamatan kerja.
- e. Perubahan Prilaku Terhadap Karier dan pekerjaan, ada tiga yang mengakibatkan perubahan prilaku terhadap karier dan pekerjaan, diantaranya; pertama meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja, kedua pola atau bentuk baru pergeseran karyawan, dan ketiga perubahan sikap terhadap karier dan nilai individual terhadap karier. Beberapa hal penting yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan perencanaan SDI, yaitu yang pertama, Isu SDI adalah hal yang sangat penting dan mendasar dalam perusahaan secara luas, lalu yang kedua, Perencanaan SDI sebagai proses untuk menggapai berbagai isu tersebut, dan membuat kebijakan baru, sistem dan program yang menjamin pengelolaan SDI di bawah kondisi yang tidak pasti (cepat berubah), yang ketiga Peran staf profesional mengalami perubahan dalam perencanaan SDI, proses tersebut tetap dalam alur aktivitas manajemen, yang berhubungan dengan perencanaan bisnis yang sedang berjalan lalu yang keempat, Peramalan kebutuhan SDI merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mengantisipasi perubahan staf dan keperluan perusahaan, dan selanjutnya adalah, Manajemen kinerja melibatkan perencanaan dan pelaksanaan program untuk memperbaiki produktivitas melalui aktivitas kerja, penilaian dan pengembangan kemampuan karyawan, perencanaan dan penilaian kerja, dan pelaksanaan kompensasi dan yang terakhir yakni, Manajemen karier menyediakan suatu proses koordinasi untuk pengangkatan, seleksi dan penempatan, promosi dan pertukaran, latihan dan pengembangan, dan kegiatan lainnya yang mempengaruhi perencanaan dan pengembangan karier seseorang. Dan perhatian penting diberikan pada pengembangan karier manajer yang memiliki bakat dan kemampuan tinggi.

## Perkembangan MSDI Di Dunia Perbankan Syariah

Sebagai upaya untuk mengoptimalkan sumber daya insani pada dunia perbankan syariah maka adanya arjen dan pengembangan sumber daya insani yang dapat dilakukan di antara lain :

### a. Pendidikan Formal

Pada pendidikan ini bertujuan untuk menambah kualitas potensi secara moral kedisiplinan serta kompetensi karyawan yang nantinya dapat disalurkan ketika waktu pendidikan.

Pengembangan proses pendidikan dapat meningkatkan keahlian karyawan dari aspek, teori, konsep dan moral karyawan sedangkan pada pengembangan karyawan yang diberikan melalui tahap latihan bertujuan untuk mengoptimalkan keterampilan karyawan di bidang pekerjaan.

### b. Lingkungan kerja sebagai bentuk pelatihan cara sistematis maupun latihan secara formal yang dilakukan oleh perusahaan dalam memperkerjakannya.

### c. Pengembangan diri sendiri atas kemauan yang ada didalam diri sendiri bukan dari dorongan orang lain, karena memiliki usaha untuk bisa mendapatkan pengetahuan dengan kapasitas yang lebih besar melalui kursus atau dengan cara yang lebih sederhana yang dapat dikembangkan melalui pendidikan, pengurangan angka kelahiran dan pengembangan ekonomi umum. (Tricahyani, 2018)

Sumber daya insani menjadi titik sentral yang masih mendapatkan perhatian khusus dalam kompleks ke organisasi and dan manajemen, karena keberhasilan dalam organisasi sangat ditentukan oleh partisipasi personal manusia yang melakukannya, adapun beberapa prinsip tentang sumber daya insani dirumuskan dalam beberapa poin, sebagai berikut :

### a. Prinsip Kompetensi

Prinsip ini merupakan prinsip yang paling utama dalam manajemen islam, kompetensi yang dimaksud adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang sebagai bagian dari organisasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Kompetensi yang digunakan adalah kompetensi kognitif yang mengetahui kemampuan pengetahuan dari analisis seseorang yang berkompeten pada sikap yang seperti keberanian, kejujuran dan dedikasi serta kompetensi keterampilan

yang meliputi kecakapan,kecepatan dan ketepatan terhadap melakukan suatu pekerjaan yang sedang dilakukan. (Tricahyani, 2018)

- b. Prinsip kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan pada sistem manajemen sumber daya insani yang baik adalah menekankan kepada tenaga kerja dengan kebutuhan. Maka dalam perspektif ini analisis dalam kebutuhan mutlak dilakukan suatu organisasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja dan tenaga kerja yang tidak sesuai kebutuhan dalam perusahaan dapat menimbulkan kekacauan yang dapat mengancam kinerja di dalam organisasi.

- c. Prinsip Kewenangan dan Tanggung Jawab

Ketika seseorang diberikan tugas atau amanah dalam melakukan suatu tindakan pada pekerjaannya maka juga diberikan kewenangan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan diberikan, pada pemberian kewenangan ini dapat menjamin kelancaran terhadap pelaksanaan tugas atau kerja yang dibebankan kepada seseorang.

- d. Prinsip adanya penghargaan dan kompensasi

Sistem reward dan upah untuk karyawan harus mendapatkan perhatian khusus karena untuk menunjang kinerja karyawan. Upah dari reward adalah satu cara untuk membujuk kan kelancaran di dalam dunia pekerjaan karena ketika karyawan diliputi rasa cemas dan kesulitan dalam berkonsentrasi terhadap tugas yang diberikan hal ini dapat mengakibatkan ketidak kesempurnaan dalam bekerja.Oleh karena itu makna dari prinsip ini adalah bagaimana agar karyawan dapat bekerja dengan tenang maka dari solusi sistem penggajian harus diperhitungkan agar menimbulkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga karyawan semakin berkompetisi untuk membuat prestasi yang lebih besar. (Tricahyani, 2018)

## **Kesimpulan**

Dari jurnal diatas dapat kami simpulkan bahwasanya setiap orang tidak akan lepas dari adanya sumber daya insani yang dapat membantu dan meringankan segala aktivitas, pekerjaan dan pencapaian tujuan didalam organisasi, oleh karena itu diperlukan juga peran yang sangat aktif dari manager untuk mengelola orang yang tergabung dalam organisasi tersebut secara cepat dan tepat karena pada pengelolaan harus ditangani secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya insani tidak hanya mengandalkan adanya fungsi manajemen saja seperti perencanaan pengorganisasian namun pada implementasinya mengandalkan dari

fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia seperti contohnya rekrutment, perhatian nilai dan perkembangan juga dapat dilihat dari segi pandangan dalam islam tidak mengalami perbedaan yang artinya semua dijalankan berdasarkan yang ada di dalam al-quran dan hadits.

Sumber daya insani yang merupakan aset yang berfungsi sebagai modal (non material maupun secara finansial di dalam berorganisasi yang dapat mewujudkan potensinya secara nyata karena sumber daya insani yang merupakan modal dasar yang paling utama dalam kegiatan organisasi. Pengembangan pada sumber daya insani sangat penting dilakukan dalam mencukupi kebutuhan pada institusi perbankan syariah. Etos kerja yang baik dan budaya kerja secara islami harus ditanamkan pada insani kepada waktu bekerja dalam lembaga keuangan syariah sehingga pada pekerja dapat memiliki sifat yang shiddiq, istiqomah, amanah, tabliq dan fatonah. Karena seseorang yang memiliki sifat ketus kerja dalam dirinya akan muncul sikap dan tingkah laku pada dirinya bahwasanya bekerja merupakan bentuk ibadah atau suatu perintah allah yang akan memenuhi akan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan. Di dalam perguruan tinggi atau dunia pendidikan juga memiliki peran sebagai wadah dalam sumber pembelajaran yang dapat mencetak lulusan-lulusan yang sangat berkualitas pada bidang perbankan syariah dan pada perkembangan pendidikan dalam keuangan syariah dibutuhkan sumber daya insani yang profesional dalam bekerja juga dalam kualitas dirinya saat bekerja.

### Daftar Rujukan

- Hardana, H. A. (2015). MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 3(1), 115–126.
- Hasyim, sukarno L. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI*. 4(2), 210–220.
- Hasyim, S. L. (2019). Manajemen Sumber Daya Insani. *JURNAL LENTERA : Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 18(2), 139–149.
- Rahmawati, N. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (Konsep Dasar Perencanaan dan Analisis Jabatan di Perbankan Syariah)*. 1–13.
- Trichayani, Y. (2018). URGENSI SUMBER DAYA INSANI DALAM INSTITUSI PERBANKAN SYARIAH. *Muslim Heritage*, 3(1), 87–105.