

**ANALISA PERKEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER
DAYA INSANI DALAM MEWUJUDKAN PEREKONOMIAN
YANG STABIL
FITRI NUR LATIFAH, SE.M.E.Sy**

Jeni Devi Anjelina¹, Rania Salsabila², Dwi Ayu Fitriyanti³, Khoirun
Nisak Dwi Lestari⁴

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo¹, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo²,
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo³, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo⁴
anjeliniajenidevi@gmail.com¹, salsabilarania005@gmail.com²
ayufitriyanti64@gmail.com³, nisalestari2019@gmail.com⁴

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

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*

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

pendapatnya dan hanya akan berbelanja untuk memenuhi kebutuhan pokoknya saja.

SDI merupakan singkatan dari manajemen sumber daya insani atau manusia, manajemen sumber daya insani ialah suatu ilmu atau bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki 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 hadist 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.

Tinjauan Literatur

Pengertian SDI

Sumber daya insani (SDI) merupakan suatu hal terpenting dalam pengelolaan sumber daya yang ada di muka bumi, dimana manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai makhluk yang berakal budi yang harus menjaga, melestarikan serta memanfaatkan setiap sumber daya yang ada sebagai sarana untuk mensejahterakan setiap umat manusia di bumi. Karena tujuan Allah menciptakan makhluk dan seluruh alam semesta di bumi semata-mata hanya ditujukan bagi umatnya dalam menjalankan kehidupan agar hidup sejahtera (Sukarno L. Hasyim, 2020)

Menurut Mathis dan Jackson sumber daya insani adalah sebuah rancangan sistem-sistem dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani (MSDI) adalah suatu bidang dari sebuah manajemen yang pada umumnya meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan. Dan manajemen sumber daya insani ini merupakan suatu ilmu atau cara dalam pengaturan hubungan serta peranan sumber daya yang telah dimiliki oleh setiap individu secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan bersama.

Unsur dalam sumber daya insani ialah manusia. Sehingga konsep yang mendasari manajemen sumber daya insani adalah bahwa manusia bukanlah mesin yang dan juga bukan semata untuk kegiatan yang mencakup sumber daya bisnis. Jadi, Manajemen sumber daya insani adalah suatu proses dalam menangani berbagai masalah yang terjadi dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, manajer serta tenaga kerja yang lainnya sebagai acuan dalam menunjang segala aktivitas organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Hardana, 2015)

Menurut Fatahullah Juhdi, manajemen adalah sebuah proses yang telah dilakukan dengan cara mengkoordinasi segala kegiatan-kegiatan melalui orang lain agar setiap kegiatan tersebut memperoleh hasil yang maksimal. Sedangkan menurut Veithzal Rivai Zainal, manajemen sumber daya insani memiliki arti yaitu suatu sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interpenden (saling terkait satu sama lain), sehingga kebijakan yang diambil oleh organisasi dalam mengelola SDM terarahkandanmaksimal.(Rahmawati, n.d.)

Tujuan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)

Dalam suatu perencanaan sumber daya insani diperlukan pertimbangan dari permintaan dan juga penawaran pada pasar tenaga kerja. Jika dilihat dari sisi permintaan, perencanaan sumber daya insani yaitu proses dalam penentuan jabatan, sedangkan dari sisi penawarannya yaitu sebagai peluang di pasar tenaga kerja. Oleh karena itu dalam

hakikatnya perencanaan sumber daya insani harus bisa mengenali segala aspek kebutuhan tenaga kerja dalam suatu perusahaan baik untuk digunakan untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

Berikut tujuan dari perencanaan sumber daya insani (SDI) adalah untuk menentukan kualitas serta kuantitas seorang karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan, untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan, agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, dan untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan. (Rahmawati, n.d.)

Adapun tujuan dari manajemen sumber daya insani ialah sebagai pemberi pertimbangan manajemen dalam hal pembuatan suatu kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa sebuah organisasi atau suatu perusahaan telah memiliki pekerja yang bermotivasi tinggi, membantu dalam hal pengembangan strategi suatu organisasi khususnya implikasi pada sumber daya manusia, menangani berbagai masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, menyediakan sarana komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

Faktor – faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya insani

Sumber Daya Insani merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah swt. sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia

sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia (Hardana, 2015). Pengertian dari manajemen yakni suatu prinsip yang selalu berkaitan dengan dengan pengorganisasian, seperti halnya dalam menyusun sebuah perencanaan, membangun sebuah organisasi dan pengawasan atau pengendalian dalam sebuah organisasi.

Lalu pengertian dari manajemen sumber daya insani sendiri dalam dunia perbankan syariah adalah . Manajemen sumber daya insani merupakan bidang dari manajemen umum yang berfungsi dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian sumber daya manusia berdasarkan prinsip islami (Rahmawati, n.d.). sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses yang tujuannya untuk mendapatkan sebuah kinerja, melatih, menilai, mengompensasi karyawan atau biasa disebut dengan memberikan tunjangan, mengurus sebuah relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan yang berhubungan dengan hal-hal keadilan yang tujuannya mewujudkan sebuah organisasi dan individu. Dalam hal tersebut manajemen sumber daya insani dan manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian yang sangat berhubungan atau bisa dikatakan pengertian antara keduanya tidaklah jauh beda.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan Manajemen sumber daya insani adalah suatu perencanaan yang telah dipersiapkan untuk mencapai suatu tujuan organisasi baik yang bersifat materi maupun

immaterial melalui potensi-potensi yang dimiliki oleh manusia (Rahmawati, n.d.). Pengelolaan yang dilakukan dengan baik dan juga benar yang dilakukan oleh sumber daya insani dan hal tersebut bertujuan untuk menghindari hal – hal yang tidak diinginkan dan hal-hal yang tidak diinginkan tersebut seperti, mempekerjakan seorang tetapi orang yang dipekerjakan tidak tepat dalam suatu pekerjaan yang diberikan dan mendapatkan karyawan tetapi tidak bekerja secara optimal. Proses atau perencanaan pada sumber daya insani dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor yang mempengaruhi sumber daya insani adalah sebagai berikut :

a. Lingkungan Eksternal

Dalam faktor lingkungan sulit untuk diketahui dalam jangka pendek terkadang tidak mungkin dapat diperkirakan dalam jangka waktu yang panjang.

b. Keputusan dalam organisasi

Berbagai macam kebutuhan pokok pada organisasi dapat mempengaruhi permintaan sumber daya manusia atau insani.

c. Faktor – faktor persediaan pada karyawan

Permintaan sumber daya insani atau manusia dimodifikasi oleh kegiatan-kegiatan karyawan. Pensiun, permohonan untuk berhenti, dan juga keamtian itu semua menaikkan sebuah kebutuhan personalia. Data dari masa lalu tentang faktor-faktor

tersebut dan trend perkembangan juga bisa berfungsi sebagai pedoman atau acuan dalam perencanaan yang akurat.

Model-model Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)

Dalam memahami berbagai macam permasalahan yang ada dimanajemen sumber daya insani dan cara-cara untuk memecahkan permasalahan yang telah terjadi dalam hal tersebut perlu diketahui model-model yang dipakai dalam perusahaan besar tidak bisa digunakan atau diterapkan oleh perusahaan besar demikian juga dengan sebaliknya, karena dalam perkembangan model-model akan berkembang dengan situasi dan kondisinya. Untuk menyusun berbagai aktifitas atau kegiatan manajemen Sumber Daya Insani ada 6 (enam) model yang digunakan, yaitu sebagai berikut :

a. Model klerikal

Dalam model klerikal ini fungsi departemen dalam sumber daya insani yang utama adalah memperoleh atau mendapatkan dan menjaga sebuah laporan, data, catatan – catatan dalam melaksanakan tugas yang rutin. Fungsi yang dalam departemen Sumber Daya Insani menangani atau menjalankan kertas kerja yang dibutuhkan, untuk memenuhi berbagai macam peraturan dan melaksanakan tugas-tugas kepegawaian rutin.

b. Model klerikal

Dalam model ini, operasi Sumber Daya Insani memperoleh kekuatannya dari keahlian di bidang hukum. Aspek

hukum memiliki sejarah panjang yang berawal dari hubungan perburuhan, di masa negosiasi kontrak, pengawasan dan kepatuhan merupakan fungsi pokok disebabkan adanya hubungan yang sering bertentangan antara manajer dengan karyawan (Hardana, 2015).

c. Model klerikal

Dalam aspek finansial ini manajemen Sumber Daya Insani belakangan ini semakin berkembang, oleh karena itu para manajer semakin sadar dan semakin yakin yang akan terjadi yakni pengaruh besar dari Sumber Daya Insani ini meliputi biaya kompensasi tidak langsung seperti biaya asuransi kesehatan, pension, asuransi jiwa, dan liburan. Kebutuhan akan keahlian dalam mengelola bidang yang semakin kompleks ini merupakan penyebab utama mengapa para manajer Sumber Daya Insani semakin meningkat.

d. Model Manjerial

Model manajerial ini memiliki dua versi yaitu yang versi pertama yakni Manajer Sumber Daya Insani memahami kerangka acuan kerja manajer yang berorientasi pada produktivitas. Versi kedua yakni Manajer ini melaksanakan beberpa fungsi Sumber Daya Insani. Departemen Sumber Daya Insani melatih Manajer ini dalam keahlian yang diperlukan untuk menangani fungsi-fungsi kunci Sumber Daya Insani seperti pengangkatan, evaluasi kinerja dan pengembangan

(Hardana, 2015). Karena karyawan juga pada dasarnya lebih senang berinteraksi atau lebih bergaul dengan manajer mereka daripada pegawai staf, maka dari peristiwa tersebut departemen manajemen sumber daya insani dapat menunjukkan manajer untuk berperan sebagai fasilitator atau pelatih.

e. Model Humanistik

Ide sentral dalam model ini adalah bahwa, Departemen Sumber Daya Insani dibentuk untuk mengembangkan dan membantu perkembangan nilai dan potensi Sumber Daya Insani di dalam organisasi. Spesialis Sumber Daya Insani harus memahami individu karyawan dan membantunya memaksimalkan pengembangan diri dan peningkatan karir. Model ini menggabungkan tumbuhnya perhatian organisasi terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan mereka (Hardana, 2015).

f. Model Ilmu Perilaku

Model ini menganggap bahwa, ilmu perilaku seperti psikologi dan perilaku organisasi merupakan dasar aktivitas Sumber Daya Insani. Prinsipnya adalah bahwa sebuah pendekatan sains terhadap perilaku manusia dapat diterapkan pada hampir semua permasalahan Sumber Daya Insani bidang Sumber Daya Insani yang didasarkan dengan yang ada diprinsip sains meliputi teknik umpan balik, evaluasi, desain program dan tujuan pelatihan serta manajemen karir.

Fungsi MSDI

Manajemen Sumber Daya Insani merupakan suatu proses yang menangani berbagai macam permasalahan pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (S. L. Hasyim, 2019). Pentingnya manajemen sumber daya insani diperlukan atau digunakan dalam meningkatkan sebuah efektivitas sumber daya insani. Dengan tujuan yang telah dibentuk adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Didalam manajemen sumber daya insani ini mengandalkan sebuah fungsi manajemen yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, namun pada implementasinya, mengandalkan pada fungsi operasional manajemen SDM seperti rekrutmen, seleksi, penilaian prestasi, pelatihan dan pengembangan, serta praktik pemberian kompensasi (Hardana, 2015). Lalu fungsi manajemen sumber daya insani sendiri adalah sebagai berikut ; a). Staffing atau dapat diartikan yakni mengatur keanggotaan, maksudnya didalam fungsi ini berperan dalam menentukan kualitas yang dimiliki oleh manusia dalam perusahaan, b). Evaluasi maksudnya yaitu penilaian atau pelatihan untuk tanggung jawab dalam perusahaan, c). Penggantian dan kepuasan maksudnya adalah sumber daya insani akan

berurusan dengan atau berhubungan dengan kinerja yang telah dilakukan pastinya akan berhubungan juga dengan kepuasan, d). Pelatihan dan penasehat dalam fungsi ini selain melatih dan juga akan menjadi penasehat yang akan memberi masukan kepada pihak manajer serta mencarikan solusi bila terjadi kasus atau permasalahan selama proses pengembangan.

Metodologi

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 perbanakan syariah tersebut adalah :

a. Perencanaan atau planning

Perencanaan (at-takhthiith) adalah sebuah kegiatan untuk memperkirakan suatau 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 ysng 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-tansiiq* 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 berlandasan 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. Olehkarenaitukeputusan yang dituangkandalambentukperencanaansumberdayainsanimerupakansatu di antaraberbagaiputusanstrategidalamorganisasiatauperusahaan(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, pengintegrasian, 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 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 Pustaka

- 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.
- Tricahyani, Y. (2018). URGENSI SUMBER DAYA INSANI DALAM INSTITUSI PERBANKAN SYARIAH. *Muslim Heritage*, 3(1), 87–105.