

Peran Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah

Yulia Ratna Anggraini¹, Yohana Aprilia², Rihhadatul Aisy Febrianti³

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

¹, yohanaapl@gmail.com ², rihadatul.ais48@gmail.com ³,
yuliaratnaanggraini01@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini menganalisis perihal manajemen asal daya manusia pada forum Keuangan Syariah dalam hal rekrutmen serta seleksi, pembinaan serta pengembangan karyawan dan penilaian kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Yaitu penulisan dengan mengumpulkan beberapa data yang bersumber berasal internet, buku, jurnal, atau referensi lain yang ditulis apa adanya serta sesuai berita yang sinkron dengan kondisi peristiwa serta kenyataan sosial pada rakyat menggunakan memakai teknik observasi serta studi dokumen. Diperlukan sebab perkembangan perbankan syariah pada Indonesia relatif cepat tetapi masih belum diimbangi menggunakan asal daya insan yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. serta salah satu misi perusahaan didukung oleh sumber daya manusia, Penelitian ini membagikan bahwa pengelolaan asal daya insan di forum keuangan syariah homogen-rata dalam hal rekrutmen dan seleksi telah sesuai dengan teori syariah.

Kata Kunci : Manajemen sumber daya insani, karyawan, dan Lembaga keuangan syariah

Abstract: This study analyzes human resource management at the Islamic Finance forum in terms of recruitment and selection, coaching and development of employees and employee performance appraisals. This study uses a qualitative research type. That is writing by collecting data sourced from the internet, books, journals, or other references that are written as is and according to news that is in accordance with the conditions of events and social realities of the people using observation techniques and document studies. It is necessary because the development of Islamic banking in Indonesia is relatively fast but it is still not matched by using adequate human resources, both in quality and quantity. and one of the company's missions is supported by human resources. This study shares that the management of human resources in Islamic finance forums is homogeneous in terms of recruitment and selection in accordance with sharia theory.

Keywords: Management of human resources, employees, and Islamic financial institutions

Pendahuluan

Manajemen sumber daya insani, disingkat MSDI ialah suatu ilmu atau cara mengatur korelasi serta peranan asal daya (energi kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sebagai akibatnya tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan serta masyarakat sebagai aporisma. Sumber Daya Insani ialah kekuatan terbesar dalam pengolahan semua asal daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah SWT menjadi khalifah pada bumi untuk mengelola bumi dan asal daya yang ada pada dalamnya demi kesejahteraan insan sendiri, makhluk serta semua alam semesta, sebab intinya semua kreasi Allah buat kemaslahatan umat insan.(Hasyim, 2018)

Manajemen sumber daya insani didasari di suatu konsep bahwa setiap karyawan ialah insan bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Unsur manajemen sumber daya insani merupakan manusia. Manajemen sumber daya insani pula menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan korelasi ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya insani melibatkan seluruh keputusan dan praktek manajemen yang mensugesti secara langsung asal daya insaninya.(L. Hasyim, 2020)

Asal sumber daya (resource) yang penting dalam manajemen artinya asal daya insani atau human resource. Pentingnya sumber daya insani ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen.

Bagaimanapun majunya teknologi waktu ini, tetapi faktor insan permanen memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Asal daya insani artinya suatu kapital dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya SDI, dapat dipastikan roda organisasi tidak dapat berkecimpung. Apapun bentuk serta tujuannya, lembaga keuangan tadi dibuat berdasarkan banyak sekali visi buat kepentingan insan dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia artinya faktor strategis dalam semua aktivitas forum tadi. Asal daya insani yang terdapat pada lembaga tersebut harus dikelola dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya peran manusia pada organisasi maupun forum di lembaga keuangan syariah.(Cahyani, 2017)

Salah satu strategi yang menentukan keberhasilan suatu lembaga keuangan ialah menggunakan peningkatan kualitas pelayanan yang didukung oleh sumber Daya Insani (SDI) yang kompeten serta penyediaan teknologi berita yang bisa memenuhi kebutuhan dan kepuasan dan bisa mengkomunikasikan produk serta jasa dilembaga keuangan syariah secara benar dan jelas dengan permanen serta memenuhi prinsip-prinsip syariah. (Harahap, 2016)

Metode

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif , arti dari kualitatif sendiri ialah pengumpulan data yang berasal dari sumber internet, buku, jurnal dan lain-lainnya. Sumber-sumber tersebut digunakan sebagai acuan penulisan yang secara apa adanya yang berdasarkan fakta, serta sesuai kondisi kejadian dan fenomena yang ada dengan cara pengamatan dan penelaahan dokumen atau data.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan suatu pendekatan deskriptif untuk menggambarkan suatu kejadian yang terjadi secara actual. Dan sumber data pun diperoleh dari jurnal-jurnal ilmiah yang terdapat pada website <https://scholar.google.com/>.

Hasil dan Pembahasan

Sumber daya insani artinya suatu kemampuan yang ada dari dalam diri seorang buat menjalankan, mengelola, serta menggerakkan suatu perusahaan dengan tujuan agar dapat tercapainya suatu urgensi yang akan dituju.

Sumber daya insani atau bisa pula disebut dengan sumber daya manusia pada dasarnya mempunyai sebuah pengertian yang sama pada hal konsep pemberdayaan insan. Penggunaan istilah insani bermakna basyariyyah yang pertanda di aktivitas biologis, fisiologis atau komponen aktivitas insani yg berkaitan menggunakan pengetahuan serta ruhaniyah.

Dalam konteks ilmu manajemen Syariah, sumber daya insani dibutuhkan karakteristik sifat harus bagi rasul yang wajib dicontoh serta diteladani pada melakukan kesehariannya. Sifat-sifat harus bagi rasul tadi diantaranya yaitu: Sidiq, amanah, tablig, dan fathonah.

Asal keempat sifat-sifat harus bagi rasul tadi harus dimiliki setiap umat manusia. Apalagi didalam lembaga keuangan yang berbasis Syariah absolut sangat diperlukannya suatu asal daya manusia yang mempunyai kriteria asal keempat sifat tadi demi keberhasilan pengoprasionalnya. Pentingnya menentukan sumber daya insani yang tepat buat suatu perusahaan itu berasal asal daya insani inilah yang nantinya akan menjalankan rangkaian aktivitas dari perusahaan hingga

kepada termin pencapaian yang diinginkan perusahaan. sebagai akibatnya tidak heran Bila perusahaan itu sangat selektif pada pemilihan asal daya insani sebab didalam islam seluruh aktivitasnya harus melakukan perbuatan yang ma'ruf dan meninggalkan perbuatan yang mungkar menggunakan senantiasa beriman kepada Allah SWT.

Manusia ialah bagian penting asal komponen pada unsur manajemen. Karena menyangkut pengimplementasian sebuah sistem berasal manajemen dalam mengelola korelasi yang ada keterkaitannya menggunakan ketenagakerjaan yang professional. Dalam syarat ini diperlukan sebuah manajemen guna menangani berbagai persetujuan dalam termin merekrut karyawan disebuah perusahaan. Adanya manajemen sumber daya insani ini bertujuan untuk memberikan perusahaan atau organisasi satuan kerja yg lebih efektif perihal personalia buat mendapatkan karyawan yang berkualitas.

A. Prinsip Syariah Dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani

Dalam pengembangan manajemen sumber daya insani terdapat beberapa prinsip yang digunakan sebagai landasan, diantaranya yaitu:

1. Amanah
2. Kepemilikan terbatas
3. Kerja sama dan kebaikan
4. Tanggung jawab social
5. Kepemilikan Bersama
6. Distribusi ekonomi
7. Dan, keadilan

B. Sumber Daya Manusia Yang Ada Di Bank Syariah

Selesainya dilakukannya wawancara terhadap salah satu seseorang karyawan Bernama Kustanto yang bekerja di forum keuangan syariah mengatakan bahwa bekerja merupakan suatu kegiatan yang jihad, karena mereka konfiden bahwa mereka telah menjadi bagian asal penegak suatu sistem syariah meskipun, tindakan itu belum mampu dikatakan seratus persen. Di lembaga keuangan ini sistem rekrutmennya tidak mengutamakan seseorang memiliki Pendidikan pada jurusan ekonomi syariah.

C. Kualitas Sumber Daya Insani

Kualitas sumber daya insani sendiri dapat di lihat asal sisi kejujuran, ibadah, keimanan, jujur, pekerja keras, serta bisa membedakan bisnis yang halal serta yg haram. Asal kriteria tersebut suatu perusahaan akan bisa lebih praktis melihat kualitas karyawan-karyawannya.

D. Rekrutmen

Rekrutmen artinya kegiatan yang selalu ada di setiap perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja asal banyak sekali asal sinkron menggunakan kualifikasi yang dibutuhkan supaya personalia yang dibutuhkan dapat menjalankan misi organisasi buat merealisasikan visi dan tujuannya(Afif, 2016).

Proses berasal perekrutan ini terdapat keterkaitannya dengan suatu aktivitas proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi serta induksi yang di dasarkan atas job analys, job description, job specification, work simplification, serta job enlargement. sang

karena itu manajemen LKI harus benar-benar-benar-benar dan teliti dalam melakukan proses rekrutmen karyawan.

E. Seleksi

Seleksi merupakan suatu tahap pemilihan yang dimana peserta atau pelamar akan dipilih dan di seleksi. Jika dari beberapa pelamar yang memenuhi kriteria perusahaan dan posisi yang dibutuhkan, maka orang tersebutlah yang akan diangkat untuk menjadi pekerja di perusahaan tersebut.

Adapun tahap-tahap dari seleksi, diantaranya yaitu:

1. Tes tulis
2. Tes psikotes
3. Tes Kesehatan.

F. Pelatihan

Pembinaan karyawan memiliki tujuan guna mengutamakan kemampuan serta pula keahlian seorang karyawan agar bisa maksimal serta bisa memenuhi kebutuhan sinkron menggunakan pekerjaannya, Karena pemenuhan kompetensi yang sinkron dengan keahlian, norma jua tindakan karyawan akan mempermudah untuk melaksanakan pekerjaannya(Sari et al., 2020).

Kesimpulan

Manajemen sumber daya insani merupakan asset sekaligus kapital dasar yang krusial di dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan hasil riset serta pembahasan diatas diperoleh yang akan terjadi bahwa perlunya pembenahan di pengembangan kompetensi sumber daya insan bank syariah, harus sinkron

menggunakan kompetensi manajemen. Selain itu proses perekrutan pegawai harus menyesuaikan menggunakan nilai-nilai usaha Islam yang menjadi nilai budaya korporat. Kurangnya kompetensi SDI akan berpengaruh besar pada praktik praktik kerja organisasi kedepan. Penerapan manajemen sumber daya insani pada dalam perusahaan atau lembaga keuangan syariah adalah proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara sinkron dengan teori syariah. Karena Bila dipandang asal cara dalam proses rekrutmen karyawan sudah tidak terdapat lagi unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi atau kecenderungan terhadap golongan eksklusif.(A et al., 2021)

Salah satu upaya yang dihadapi lembaga keuangan syariah ialah kurangnya sumber daya insani yang profesional. Oleh sebab itu, pada rangka menaikkan sumber daya insani di forum keuangan syariah terdapat beberapa yang wajib dilakukan, diantaranya artinya: membentuk manajemen sumber daya insani yang professional, serta mendirikan sentra pendidikan dan pelatihan, dan tunjangan profesi profesi bagi calon pekerja dan pekerja Lembaga keuangan syariah. dengan melakukan kedua hal tersebut, diperlukan Indonesia dapat memenuhi gap pekerja antara lembaga keuangan syariah serta konvensional, mempertinggi daya saing global pada bidang asal daya insani lembaga keuangan syariah, serta menaikkan performa lembaga keuangan syariah itu sendiri.(Al Hasan, Fahadil Amin, Maulana, 2016)

DAFTAR RUJUKAN

- A, C. C., E, R. T., A, N. M., R, A. A., & Latifah, F. N. (2021). Sumber Daya Insani yang Diperlukan Lembaga Keuangan Syariah. *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), 33–56. <https://doi.org/10.32764/izdihar.v1i2.1638>
- Afif, M. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Islam*. 1(September), 140–151.
- Al Hasan, Fahadil Amin, Maulana, M. I. (2016). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Kuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global. *SOSIO-DIDAKTIKA: Social Science Education Journal*, 3(1), 27–36. <https://doi.org/10.15408/sd.v3i1.3795>
- Anjelina, J. D., Salsabila, R., Fitriyanti, D. A., & Dwi Lestari, K. N. (2021). Jeni Devi Anjelina , dkk : Analisa Perkembangan. *Izdihar:Jurnal Ekonomi Syariah*, 1, 117–142.
- Cahyani, Y. T. (2017). Urgensi Sumber Daya Insani dalam Institusi Perbankan Syariah. *Jihbiz : Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 1(1), 71–82. <https://doi.org/10.33379/jihbiz.v1i1.675>
- Harahap, S. R. (2016). *Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan*. 105, 1–17.
- Hasyim, S. I. (2018). Dosen STAI Miftahul `Ula Nganjuk 139. *Lentera: Jurnal Pendidikan*, 17(2), 139–149.
- L. Hasyim, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Insani. *Pendidikan Multikultural*, 4(2), 210. <https://doi.org/10.33474/multikultural.v4i2.7417>
- Muheramtohad, S. (2017). Peran Lembaga Keuangan Syariah dalam Pemberdayaan UMKM di Indonesia. *MUQTASID Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(1), 95. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i1.95-113>
- Sari, L., Muhtadi, R., & Mansur, M. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 158–172. <https://doi.org/10.55210/arribhu.v1i2.487>