

Manajemen Sumber Daya Insani (Persepsi Dasar Perencanaan Dan Analisis Jabatan Di Perbankan Syariah)

¹Eva Afrilisa Sitorus, ²Nuri Aslami

¹Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, evaafrilisa@gmail.com

²Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, nuriaslami@uinsu.ac.id

Corresponding Mail Author : evaafrilisa@gmail.com

Abstract

In the age of globalization, numerous obstacles arise in the face of worldwide competition. One such challenge is the unrestricted, free competition present in specific regions and nations. This liberty to conduct business has become a necessity for the international community in every aspect. Thus, the significance of Human Resource Management (MSDI) cannot be overstated for Islamic Banks. It is vital to manage and utilize human resources in a productive, effective, and efficient manner to survive and thrive in the international arena. Human resources are an inexhaustible bounty from Allah SWT. However, if they are not appropriately managed, organizations, businesses, and even nations can fall behind and crumble. If an organization, company, or country fails to develop, the problem lies not with the quality of human resources, but with the quality of human resource management. Proper management can bring out the best in people and lead to the growth of institutions, companies, and developed countries. To achieve this objective, the workforce is meticulously planned and comprehensively analyzed in terms of positions (jobs) within the SDI section of the Shariah Bank. This is done to identify qualified candidates and bring them together in one place.

Keywords : Management, Planning, Job Analysis and Banking.

Pendahuluan

Di era globalisasi, ada banyak masalah yang terkait dengan persaingan global, termasuk persaingan bebas di suatu wilayah atau negara tertentu. Kebebasan untuk mencoba hal baru telah menjadi kebutuhan masyarakat dunia dari segala aspek. Pada akhir abad ke-20, hampir semua negara terbatas dalam masalah kebijakan ekonomi, teknologi, dan keamanan. Namun, di abad ke-21, akan ada era tanpa batas, di mana ada kebebasan berbisnis, kebebasan mengeluarkan pendapat, kebebasan bersaing, sehingga praktis tidak ada batasan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDI) sangat penting bagi perbankan syariah untuk mengelola, mengendalikan, menata, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang bekerja secara produktif, efisien, dan efektif untuk bertahan dan bersaing di pasar global. Penulis ingin mengkaji manajemen sumber daya manusia dalam konsep dasar perencanaan dan analisis kerja perbankan syariah, sebagaimana dapat dilihat dari rangkuman di atas dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut: Apa definisi dan tujuan manajemen sumber daya manusia? Bagaimana perbankan syariah mengelola sumber daya manusianya? Bagaimana perkembangan analisis peran sumber daya manusia di perbankan syariah?

Landasan Teori

Definisi dan tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDI).

Mata pelajaran manajemen yang dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia (MSDI) terdiri dari karakteristik pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Produksi, pemasaran, keuangan, dan kepegawaian semuanya menggunakan metode ini. Berbagai pengalaman dan hasil penelitian tentang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis, karena dianggap semakin penting untuk pencapaian tujuan perusahaan. Akibatnya, "manajemen" didefinisikan sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana mengelola (mengelola) sumber daya manusia dengan baik.

Menurut Fatahullah Juhdi, manajemen adalah proses mengkoordinasikan tindakan melalui orang lain agar kegiatan tersebut di atas mencapai Hasil (dari pendapatan) dievaluasi sejauh mungkin dan dilaksanakan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia (SDM), yang secara umum adalah apa yang kita temui dalam manajemen bisnis, mengacu pada cara untuk memaksimalkan efektivitas organisasi untuk mencapai tujuannya. Viaras mengklaim bahwa kebijakan organisasinya tentang manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menggabungkan faktor-faktor yang ada, seperti dedikasi karyawan, fleksibel. Menurut Veithzal Rivai Zainal, pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDI) itu sendiri adalah suatu sistem yang terdiri dari banyak kegiatan yang saling bergantung (saling terkait). itas organisasi dalam operasi, dan mencapai tingkat hasil kerja setinggi mungkin.

Menurut Veithzal Rivai Zainal, yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia (MSDI) itu sendiri adalah suatu sistem yang terdiri dari banyak kegiatan yang saling bergantung (yang saling terkait satu sama lain).

Pengaturan dan penatausahaan seluruh kegiatan operasional di lingkungan perbankan merupakan tujuan utama dari ilmu manajemen perbankan. Hasibuan mendefinisikan manajemen sebagai ilmu yang mengatur tata cara penggunaan sumber daya lainnya, termasuk sumber daya manusia, secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap usaha harus didahului oleh proses perencanaan masa depan yang efektif untuk memastikan konsistensi dalam mencapai tujuan manajemen.

Proses perekrutan, pengembangan, evaluasi, kompensasi, dan pengelolaan tenaga kerja, kesehatan, keselamatan, dan interaksi terkait keadilan dengan tujuan mencapai tujuan organisasi dan pribadi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia di perbankan memiliki pemahaman yang sama. Disiplin manajemen umum manajemen sumber daya manusia menggunakan ide-ide Islam dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dilambangkan dengan beberapa kata-kata, antara lain manajemen personalia, Manajemen sumber daya manusia, manajemen pekerjaan, manajemen tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia (personalia) dan hubungan pasar tenaga kerja.

Menurut pengertian di atas, penulis ingin mengambil kesimpulan pengelolaan personel (SDM) dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDI) berbeda hanya pada kata "manusia" secara umum yang berarti "Manusia sempurna" (Arab) atau konsep manusia sempurna. Manajemen yang keduanya memiliki arti manajemen dalam

perusahaan untuk meningkatkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Suatu organisasi terdiri dari berbagai kegiatan yang saling bergantung satu sama lain.

Tujuan sumber daya manusia di Lembaga Keuangan Syariah (LKI) adalah untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar dapat bekerja secara profesional sesuai dengan kebutuhan Lembaga Keuangan Syariah. Pengelolaan sumber daya manusia berarti pengelolaan sumber daya manusia dengan memperhatikan aturan-aturan yang relevan dan memberikan rasa hak kepada yang bersangkutan. Produktivitas karyawan akan meningkat sebagai hasil dari perlakuan yang baik, yang akan menginspirasi mereka untuk mengembangkan bisnis dan menumbuhkan rasa bangga terhadapnya.

Sebagai organisasi yang padat pengetahuan, kemampuan dan pengetahuan staf sangat penting untuk kinerja bank. Keberhasilan bank juga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Empat ciri utama moralitas dan etika kerja Islam adalah: (1) shiddiq (benar dan jujur); (2) amanah (dapat dipercaya); (3) tabligh (mengembangkan lingkungan dan bawahan menuju kebaikan); dan (4) Fathonah (kompeten dan profesional). Bank harus memiliki pengetahuan tentang aturan dan prinsip syariah.

Akibatnya, manajemen sumber daya manusia mengacu pada strategi yang dibuat untuk mencapai tujuan organisasi baik material dan immaterial dengan memanfaatkan potensi manusia. Perbankan Syariah MSDI adalah urutan operasi manajemen sumber daya manusia yang mencakup desain analisis pekerjaan, perencanaan pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian kinerja pekerjaan, dan kompensasi yang transparan ketika datang ke manajemen sumber daya manusia perbankan syariah.

Shuler dkk. mengklaim bahwa tiga tujuan utama MSDI adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas hidup karyawan, dan memastikan bahwa perusahaan telah mengikuti semua undang-undang yang berlaku.

Meskipun kebutuhan bank akan sumber daya manusia kadang-kadang dapat berubah, kebutuhan tersebut biasanya paling besar ketika cabang baru dibuka dan berkurang jika cabang ditutup. Berikut ini adalah tujuan khas perencanaan sumber daya manusia di bank:

1. Labour supply yaitu penawaran tenaga kerja yang akan digunakan oleh perbankan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. penarikan dari pekerjaan, d. H. Kebijakan yang ditujukan untuk menarik tenaga kerja daripada tenaga kerja yang tersedia
3. Peningkatan SDM, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada di sektor perbankan melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan atau mutasi dan promosi pegawai.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berusaha untuk mencegah hasil yang tidak diinginkan, seperti: (1) Mempekerjakan individu yang tidak cocok untuk suatu posisi; (2) Perputaran karyawan yang tinggi; dan (3) Mendapatkan personel yang tidak bekerja pada tingkat terbaik atau paling produktif. Pada kenyataannya, mendapatkan upah adalah motivasi utama untuk mendapatkan pekerjaan, namun beberapa orang juga bekerja untuk mendapatkan insentif, manajemen waktu, dan faktor lainnya.

Metode Penelitian

Artikel ini dibuat dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif; Menurut Bogdan dan Taylor, pendekatan kualitatif adalah metodologi penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata lisan atau tulisan individu dan perilaku

yang dapat diamati. Strategi ini mengambil pendekatan komprehensif untuk situasi dan orang-orang ini.

Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kepustakaan. Dokumentasi dan referensi literatur digunakan dalam teknik pengumpulan data. Beberapa informasi terkait pengertian dan tujuan MSDI, pengelolaan MSDI di perbankan syariah, dan analisis posisi SDM di perbankan syariah diperoleh melalui kajian literatur. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif ini digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang timbul pada situasi saat ini khususnya permasalahan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di perbankan syariah dengan mengumpulkan data, menjelaskan dan menganalisis serta menarik kesimpulan dan menghasilkan laporan sebagai tujuan utama. Dapatkan gambaran objektif tentang situasi dalam deskripsi situasi.

Hasil dan Pembahasan

Manajemen Sumber Daya Insani di Perbankan Syariah

Menggunakan empat fungsi dasar MSDI, manajemen dalam suatu organisasi adalah proses penetapan dan pencapaian tujuan.

1. Perencanaan (planning/at-takhthiith) adalah kegiatan yang mengevaluasi keadaan sumber daya manusia untuk secara efektif dan efisien memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari rencana ini adalah untuk menetapkan program sumber daya manusia, termasuk organisasi, manajemen, pengawasan, akuisisi, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin dan keputusan hubungan kerja karyawan.
2. Pengorganisasian (organization/attanziem), yaitu langkah-langkah pengelolaan pegawai yang menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, keterpaduan dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan (actuado/at-ansi iq) dan pengadaan adalah kegiatan dimana pegawai diberikan pengarahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Instruksi dilakukan oleh manajer yang menginstruksikan karyawan untuk melakukan semua tugas mereka dengan benar. Sourcing, oleh karena itu, adalah proses menarik, memilih, menempatkan, mengarahkan dan memimpin untuk menarik karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengawasan (controlling/al-muraqabah) adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mengikuti peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Jika terjadi penyimpangan, tindakan korektif atau perbaikan dimulai. Pengawasan karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan pemeliharaan lingkungan kerja.

Menurut keyakinan Islam, segala sesuatu harus dilakukan dengan bersih, akurat dan benar dan tidak sembarangan.

Itqan merujuk pada sesuatu yang memiliki tujuan yang jelas, landasan yang kuat, dan cara yang transparan untuk mendapatkannya. Pemahaman ini menunjukkan perlunya administrasi yang profesional dalam sebuah institusi jika menyangkut Islam. Kemudian, selain mengajarkan bahwa pekerjaan harus diselesaikan sesuai dengan itqan, Islam mengajarkan bahwa pekerjaan harus diselesaikan oleh orang-orang yang berkompeten dan ahli di bidangnya; jika tidak, pekerjaan akan gagal dan gagal memenuhi tujuan yang dimaksud.

Analisis jabatan Sumber Daya Manusia di Perbankan Syariah

Penyusunan analisis jabatan yang dilanjutkan dengan uraian dan spesifikasi jabatan merupakan hal yang ingin penulis sampaikan sebelum perencanaan SDI dibuat. Kemudian, Perencanaan SDI yang sebenarnya kemudian dapat dilakukan karena jumlah dan kualifikasinya sudah dapat ditentukan, sehingga kebutuhan dan permintaan tenaga kerja perusahaan akan lebih jelas.

Ada beberapa ahli yang mendefinisikan analisis jabatan (*job*), diantaranya:

1. Menurut Pgabea, konsep analisis pekerjaan adalah proses penyelidikan sistematis yang memberikan informasi tentang posisi (pekerjaan) dan tempat kerja (pemilik pekerjaan).
2. Menurut Siagian, konsep analisis jabatan adalah upaya sistematis untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengatur semua jenis pekerjaan dalam suatu organisasi.
3. Menurut Veithzal Rivai, analisis pekerjaan adalah proses sistematis untuk mengumpulkan informasi tentang aspek-aspek penting yang berhubungan dengan pekerjaan.

Penulis mencoba menarik kesimpulan dari ketiga definisi yang diberikan di atas dan menjelaskan pengertian analisis jabatan, yang diawali dengan gagasan bahwa kerja atau pekerjaan adalah sekumpulan tugas yang dapat dilakukan oleh satu individu. Kemudian yang ketiga dianalisis dan disusun setelah yang kedua mengetahui informasi tentang peran dan kebutuhan mereka harus dikumpulkan melalui prosedur yang disebut analisis pekerjaan, di mana informasi tentang posisi diperoleh secara metodis.

Oleh karena itu, Melalui analisis kerja, penulis memahami proses identifikasi tugas dan keterampilan yang diperlukan untuk tugas tersebut, serta sumber daya manusia dengan kualifikasi yang diperlukan. Hasil analisis pekerjaan adalah informasi tentang persyaratan pekerjaan, dari mana deskripsi pekerjaan disusun, yang berisi ringkasan tujuan utama, tugas dan tanggung jawab peran tersebut. Sebaliknya, deskripsi pekerjaan mengacu pada kualifikasi—termasuk pendidikan, pelatihan, dan pengalaman—yang diperlukan untuk menjalankan suatu peran. Dan persyaratan untuk posisi ini menjadi dasar penilaian perbankan syariah terhadap kualifikasi calon tenaga kerja.

Ada beberapa tujuan dalam analisis pekerjaan, yaitu:

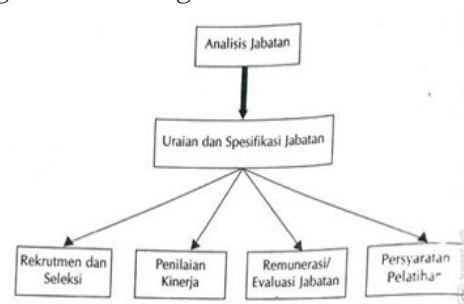
1. Ciptakan SDI yang andal dan penuhi tantangan teknologi modern.
2. Memberikan kenyamanan saat Anda bekerja di perusahaan.
3. Menentukan kompetensi karyawan secara langsung untuk keberhasilan perusahaan.

Sedangkan berikut ini kegiatan yang utama pada MSDI dalam mencari informasi analisis jabatan, diantaranya:

1. Mengevaluasi bagaimana tantangan dari lingkungan yang mempengaruhi jabatan individual.
2. Menghilangkan persyaratan jabatan agar tidak terjadi deskriminasi pekerjaan.
3. Menemukan elemen-elemen jabatan yang membentuk atau mengurangi *quality of work life*.
4. Membuat rencana tentang persyaratan untuk SDI mendatang.
5. Menentukan kebutuhan pelatihan, baik untuk pekerja yang baru maupun yang telah berpengalaman.
6. Merencanakan pengembangan potensi pekerja.
7. Menentukan bentuk standar kinerja yang realitis.

8. Memberi kompensasi yang adil pada pemangku jabatan.
9. Mengetahui kejujuran pemegang jabatan pekerjaan.

Dari data yang disajikan dalam analisis karya, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut: Informasi analisis pekerjaan sangat berguna dalam perencanaan personel, personel atau seleksi, evaluasi kinerja, pelatihan dan pengembangan, evaluasi pekerjaan, perencanaan dan perekrutan personel, peninjauan struktur organisasi kerja sesuai kebutuhan, pengelolaan kompensasi, penghargaan atau bonus, dan dapat menyediakan data. . sebagai tatanan fungsional.



Gambar 1. Hubungan Antara Analisis Pakar Dan Penggunaanya

Sumber: Jumalisani 2011

Sesuai dengan gambar di atas, deskripsi dan spesifikasi pekerjaan dijelaskan dalam dokumen tertulis yang mencakup gambaran umum pekerjaan, penjelasan tentang tanggung jawab masing-masing karyawan, dan tugas-tugas utama yang bukan merupakan bagian dari persyaratan pekerjaan. Penulis juga ingin mengambil kesimpulan dari ilustrasi bahwa untuk menyaring atau menyelidiki calon karyawan untuk lowongan pekerjaan, informasi spesifik tentang kandidat tersebut harus diberikan dengan menguraikan atau meringkas riwayat pekerjaan mereka. sehingga organisasi dapat menentukan posisi sesuai dengan kemampuannya. Dengan menggunakan informasi ini, bisnis dapat memilih (merekrut), mengevaluasi kinerja karyawan, menentukan berapa banyak mereka harus dibayar, dan, jika perlu untuk posisi tersebut, menawarkan pelatihan.

Langkah-langkah analisis pekerjaan berikut diperlukan agar proses analisis bekerja lebih efektif: Menguji organisasi secara keseluruhan dan kesesuaian setiap posisi adalah tahap pertama. Langkah kedua adalah memilih data dari analisis pekerjaan yang akan digunakan. Langkah tiga: Tentukan jenis pekerjaan yang akan diteliti. Kumpulkan data menggunakan pendekatan analisis pekerjaan yang sesuai pada langkah keempat. Buat deskripsi tugas di langkah lima. Buat spesifikasi pekerjaan di langkah enam.

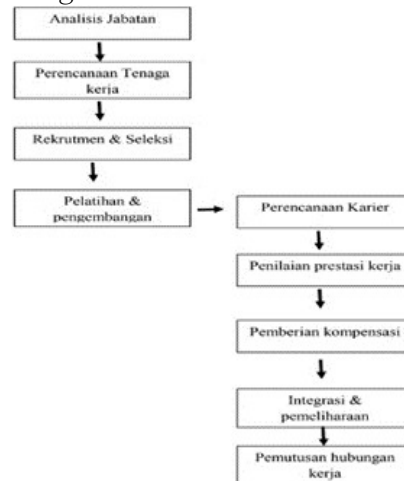


Gambar 2. Langkah-Langkah Proses Analisis Pekerjaan Dan Hubungannya Dengan Tenaga Kerja Dan Perencanaan Pekerjaan

Sumber dari Veithzal Rivai 2014

Penulis menarik kesimpulan berikut dari gambar di atas: Jika langkah-langkah dalam proses analisis pekerjaan dilakukan dengan benar, organisasi dapat melakukan perencanaan tenaga kerja, merekrut atau memilih personel, merancang tugas, memberikan pelatihan, dan mengevaluasi kinerja.

Sementara itu, Andriyanto menjelaskan tata cara pengelolaan sumber daya manusia di perbankan syariah sebagai berikut :



Gambar 3. Langkah-langkah Menuju Manajemen Sumber Daya Manusia di Perbankan Syariah

Sumber : Andriyanto dan Anang Firmansyah, 2019

Pada saat yang sama, menurut Casico, lima teknik harus digunakan untuk membuat analisis pekerjaan, mis. :

1. Pengamatan adalah metode mengamati secara langsung atau tidak langsung perilaku seorang karyawan terhadap individu atau kelompok tertentu.
2. Wawancara, yang merupakan metode yang dapat diandalkan untuk komunikasi terbuka.
3. Prestasi kerja, sebagai kompilasi data untuk mendapatkan pendapat dari kedua kelompok kerja di perusahaan.
4. Daftar periksa terstruktur digunakan untuk menjawab pertanyaan tentang tugas dan tanggung jawab.
5. Insiden kritis, juga dikenal sebagai buku harian kerja karyawan, adalah alat yang berguna untuk melacak pekerjaan karyawan secara harian, mingguan, atau bulanan.

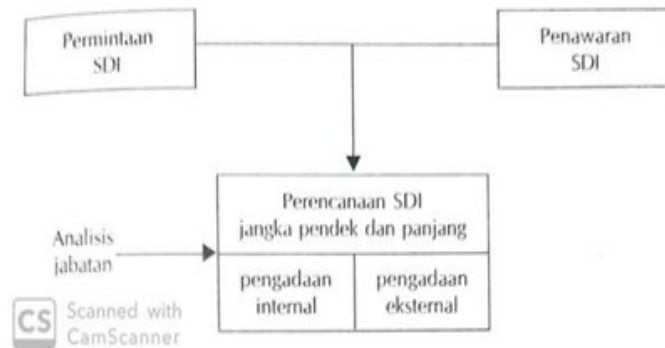
Langkah terakhir setelah menerima informasi pekerjaan sesuai dengan langkah dan metode tersebut di atas adalah meninjau hasil informasi pekerjaan berupa uraian dan menetapkan hasil sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan perusahaan yaitu berkinerja kerja yang baik, efektif, efisien dan produktif.

Dasar Perencanaan Sumber Daya Insani di Perbankan Syariah

Membuat keputusan hari ini tentang tindakan masa depan dikenal sebagai perencanaan. Perencanaan sumber daya manusia meliputi perkiraan kuantitas dan kualitas tenaga kerja yang akan dibutuhkan di masa depan untuk mengisi berbagai peran dan mengelola berbagai kegiatan. Kuantitas dan kualifikasi kandidat yang tidak fit akan merugikan organisasi. Bila jumlahnya terlalu besar, uang akan terbuang percuma dan pengawasan akan lebih sulit. Sementara lebih sedikit akan menghambur-

hamburkan uang dan menghasilkan hasil yang buruk, hal itu juga akan merusak perbankan Islam. Hal yang sama berlaku untuk kualifikasi. Jika kualifikasi tidak sesuai untuk pekerjaan, itu juga akan merugikan bisnis. Konsekuensinya, penilaian dilakukan dengan menggunakan sumber daya manusia.

Perencanaan sumber daya manusia pada dasarnya mencakup evaluasi kualitas dan kuantitas permintaan tenaga kerja di masa depan, diikuti dengan perencanaan orang-orang yang akan menjalankan berbagai peran dan fungsi di dalam perusahaan. Sehingga faktor penawaran dan permintaan diperhitungkan dalam SDM sebagai berikut:



Gambar 4. Perencanaan Tenaga Kerja

Sumber: Wayne F Cascio 2003

Penulis ingin menggunakan gambar di atas untuk menjelaskan bahwa kepegawaian dilihat dengan mempertimbangkan permintaan dan penawaran pasar tenaga kerja. Dari perspektif sisi penawaran, perencanaan tenaga kerja merupakan peluang di pasar tenaga kerja; Dari sisi permintaan, ini adalah proses pemilihan lokasi. Akibatnya, perencanaan SDI harus mempertimbangkan kebutuhan personel organisasi atau perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

Berikut ini adalah tujuan perencanaan SDI:

1. Memastikan jumlah dan volume tenaga kerja yang akan menduduki setiap posisi di perusahaan.
2. Menjamin ketersediaan tenaga kerja sekarang atau yang akan datang untuk menyelesaikan setiap tugas.
3. Untuk menghindari manajemen yang buruk dan duplikasi usaha saat menjalankan tugas.
4. Mendorong KIS (koordinasi, integrasi dan sinkronisasi) untuk mendorong produktivitas tenaga kerja.
5. Mencegah kekurangan atau kelebihan pegawai.
6. Berfungsi sebagai kerangka umum untuk keputusan penarikan karyawan, seleksi, pengembangan, rencana pembayaran, integrasi, pemeliharaan, hukuman, dan pemutusan hubungan kerja.
7. Menjadi pedoman dalam melakukan mutasi (vertikal maupun horizontal) dan pensiun karyawan.
8. Jadilah dasar untuk ulasan karyawan.

Karena setiap bisnis harus bersaing dengan masa depan yang tidak diketahui dan sumber daya yang terbatas, bisnis yang baik adalah bisnis yang memiliki strategi manajemen sumber daya manusia yang mapan. Dengan demikian, ada delapan keuntungan perencanaan SDI, termasuk:

1. Bisnis dapat menggunakan sumber daya SDI mereka saat ini dengan lebih efektif.
2. Jika SDI yang ada saat ini sudah memenuhi kebutuhan perusahaan, efektifitas kerja dapat ditingkatkan.
3. Jika memiliki informasi tentang ilmu, pekerjaan, dan pelatihan yang telah SDI terima, produktivitas dapat ditingkatkan dengan lebih efektif.
4. Memiliki kemampuan memprediksi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan.
5. Memiliki kemampuan untuk menangani data ketenagakerjaan yang berkaitan dengan berbagai aspek perusahaan.
6. Mampu memahami keadaan pasar tenaga kerja.
7. Sebagai model penyelenggaraan program pengembangan SDI.

Beberapa hal penting yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan perencanaan tenaga kerja, yaitu:

1. Masalah SDM sangat penting dan mendasar di seluruh perusahaan.
2. Perencanaan tenaga kerja sebagai proses pemecahan berbagai masalah tersebut dan menciptakan kebijakan, sistem dan program baru yang menjamin pengelolaan sumber daya manusia dalam kondisi yang tidak pasti (berubah dengan cepat).
3. Peran profesional dalam perencanaan tenaga kerja telah berubah, prosesnya tetap dalam aliran kegiatan manajemen yang terkait dengan perencanaan bisnis yang berkelanjutan.
4. Mengantisipasi kebutuhan kepegawaian merupakan faktor yang sangat penting dalam mengantisipasi perubahan kebutuhan kepegawaian dan bisnis.
5. Manajemen kinerja mencakup perencanaan dan penerapan program untuk meningkatkan produktivitas melalui penugasan kerja, mengevaluasi dan mengembangkan orang, merencanakan dan mengevaluasi kerja, dan menerapkan penghargaan.
6. Manajemen karir menyediakan proses koordinasi untuk pengangkatan, seleksi dan penempatan, promosi dan transfer, pelatihan dan pengembangan, dan tindakan lain yang mempengaruhi perencanaan dan pengembangan karir. Perhatian khusus juga diberikan pada pengembangan karir para eksekutif yang sangat berbakat dan kompeten.

Kesimpulan

Dari penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa:

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDI) tidak jauh berbeda, hanya kata "manusia" biasanya berbeda dengan kata "homo" yang berarti "orang" (dalam bahasa Arab) atau "manusia utuh" ". entitas". ' (konsep orang seutuhnya) berarti. . Manajemen berarti mengarahkan suatu perusahaan untuk memaksimalkan efisiensi organisasi yang terdiri dari banyak kegiatan yang saling terkait (saling tergantung) untuk mencapai tujuannya. Di sisi lain, dalam manajemen sumber daya manusia perbankan Islam, ia memiliki empat fungsi dasar, termasuk:
2. perencanaan (planning/at-takhthiith), pengorganisasian (organization/at-tanziem), pengendalian (acting/at-tanzieq) dan penguasaan, pengendalian (controlling/al-muraqabah). Analisis tempat kerja yang lebih baik terdiri dari enam langkah: Tinjau organisasi secara keseluruhan dan kesesuaian setiap

pekerjaan, tentukan data analisis pekerjaan apa yang akan digunakan, pilih jenis pekerjaan yang akan dipelajari, kumpulkan data menggunakan teknik analisis pekerjaan yang dapat diterima, siapkan deskripsi pekerjaan, dan siapkan detail pekerjaan.

3. Hal-hal seperti: Masalah SDM, perencanaan SDM, peran profesional, peramalan kebutuhan SDM, manajemen kinerja dan manajemen karir.

Daftar Pustaka

- Al Hasan, Fahadil Amin und Muhammad Irfan Maulana, "Meningkatkan Kualitas SDM Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Global", Sosio Didaktik, Bd. 3, Tidak. 1, (kesäkuu 2016).
- Anang Firmansyah dan Andrianto, Teori Manajemen Perbankan Syariah dan Implementasi Praktisnya (TT:Qiara Media, 2019)
- Arifin, Zainul. Dasar-dasar Perbankan Syariah (Jakarta:Penerbit Azkia, 2009).
- Hasibuan, Melayu S.P, HR, Gakarto:Literature des Landes, 2003.
- Juhdi, Fathullah, HR, Malang:Cita Intrans Selaras, 2018.
- Jusmaliani, Sumber Daya Manusia, Jakarta:Sastra negara, 2011.
- Makhrus, "Peran Perguruan Tinggi dalam Mendorong Pengembangan Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah", Islamadina, Band XV, Nr. 2, (Nopember:2015)
- Mamik, Manajemen Sumber Daya Manusia (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2016).
- Panggabean S, Mutiara, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Priyono dan Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia, Sidoarjo: ZIFATAMA Publisier, 2008.
- Saihudin, Manajemen Sumber Daya Manusia (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesi,2019).
- Siagan, Sondang, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 20017.
- Silviana Pebruary, dkk, Pencegahan Fraud di Lembaga Keuangan Mikro Syariah(Yogyakarta: Deepublish, 2020).
- Wayne F Cascio, Managing Human Resource. Productivity, Quality of Work Life, Profit 6th.Ed, McGraw-Hill International Edition, 2003.
- Zainal, Veithzal Rivai., Bassalamah, Salim., dan Muhammad, Natsir., Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.
- <http://www.qurankemenag.go.id>
<http://www.kbbi.kemdikbud.go.id>