

Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Stabil

Mia

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Indonesia
Miajunaidi97@gmail.com

Abstract

In writing this journal to find out how 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 an unfavorable economy. The method used in this study is a literature review obtained from various journals, books and previous research. In realizing a stable economy, human performance is needed. Human resources have an important role in realizing a stable economy, namely human performance and fostering innovation and new motivation or ideas that will be very helpful in improving the economy in the future.

Keywords: *Perkembangan, Perencanaan, Perbankan SDI*

I. 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.¹ SDI merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan. Salah satu pengelolaan paling penting dalam perusahaan ialah pengelolaan terhadap SDI. Hal ini disebabkan SDI merupakan salah satu tulang punggung dalam menjalankan segala kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu penyediaan SDI harus disiapkan sedini mungkin.²

Pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu unsur dari pembangunan manusia. Notoatmojo memberikan definisi pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia, sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal.³

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh sumber yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT yang sengaja diciptakan untuk kemaslahatan umat manusia. Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi. Oleh karena itu, manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Kesempurnaan tersebut dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.⁴

Kualitas sumber daya insani menjadi syarat mutlak untuk memulai pembangunan. Setiap manusia harus berani menciptakan inovasi untuk memacu pembangunan ekonomi di segala bidang. Meningkatkan sumber daya insani adalah investasi jangka panjang karena jalur pendidikan formal tidak langsung menjadikan manusia berkualitas. Untuk menjadi berkualitas manusia perlu melewati proses demi proses, dalam kehidupan agar menjadi ahli dan mahir dalam bidangnya. Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilakukan dengan tertib dan teratur dan tidak boleh asal-asalan. Peran sumber daya insani dalam hal ini lah sangat menentukan laju suatu perusahaan/organisasi agar berjalan terarah. Ali bin Abi Thalib menggambarkan betapa kebatilan yang terorganisir dapat mengalahkan kebaikan yang tidak terorganisir, sebagaimana beliau mengatakan bahwa "al-Haq (kebenaran) tanpa terorganisasi akan dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisasi". Maksud dari ungkapan tersebut, Ali bin Abi Thalib ingin menjelaskan bahwa jika melakukan kebaikan hendaknya disusun dengan rapi agar dapat mengalahkan kebatilan. Menangnya suatu kebatilan bukan karena kuatnya kebatilan, tetapi karena tidak terorganisir dengan rapi kebaikan tersebut.⁵

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan merupakan satu kesatuan dalam hal pengaturan. Dalam Islam pengaturan segala sesuatu dilakukan dengan baik, tepat dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan oleh Islam. Sebagaimana dalam hadist yang diriwayatkan Imam Muslim dari Yala bahwa Rasulullah bersabda: Artinya "Sesungguhnya Allah mewajibkan kepada kita untuk berlaku ihsan dalam segala sesuatu". (H.R. Muslim)

Kata ihsan bermakna melakukan sesuatu secara maksimal dan optimal. Tidak boleh seorang muslim melakukan sesuatu tanpa perencanaan, tanpa ada pemikiran dan tanpa adanya penelitian. Akan tetapi pada umumnya dari hal yang kecil hingga hal yang besar harus dilakukan secara ihsan, secara optimal, baik, benar dan tuntas. Dengan demikian ketika melakukan sesuatu dengan benar, baik, terencana dan terorganisasi dengan rapi maka akan terhindar dari keraguan.⁶

Tujuan Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani memiliki tujuan dalam pengembangan yaitu untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan juga keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dalam mengembangkan keterampilan karyawan dengan tujuan agar dapat menambah keahlian dan juga kemampuan dari setiap karyawan sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efisien dan produktif. Manajemen sumber daya insani tidak hanya mengandalkan fungsi manajemen misalnya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian akan tetapi pada proses penerapannya. Dari sisi pandangan agama islam, hal tersebut tidak terdapat perbedaan semua praktik Manajemen Sumber Daya Insani dilakukan dengan berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist dengan sebaik baiknya.⁷

Empat Pijakan Dasar dalam Manajemen Sumber Daya Insani

a. Abdullah dan Khalifah

Manusia harus menyadari bahwa dia diciptakan ke muka bumi dengan dua tugas utama, yaitu sebagai abdullah (hamba Allah) untuk beribadah dan mengabdikan kepada-Nya dan sebagai khalifah yang diberi amanah untuk mengelola bumi. Hal ini juga berlaku pula ketika dia disertai beban amanah untuk mengelola sumber daya insani, Islam selalu mengajarkan pemeluknya agar selalu menjadi yang terbaik dan memberikan manfaat bagi umat manusia. Hal ini dapat dilakukan dengan mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga seluruh sumber daya insani yang terlibat di dalamnya mendapatkan manfaat dari aktifitas tersebut.

b. Konsep Adil

Keadilan diartikan sebagai pengakuan dan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban. Keadilan juga berarti suatu tindakan yang tidak berat sebelah atau tidak memihak ke salah satu pihak, memberikan sesuatu kepada orang sesuai dengan hak yang harus diperolehnya. Bertindak secara adil berarti mengetahui hak dan kewajiban, mengerti mana yang benar dan yang salah, bertindak jujur dan tepat menurut peraturan dan hukum yang telah ditetapkan serta tidak bertindak sewenang-wenang.

➤ Tujuan Organisasi dan Tujuan Individu Sumber Daya Insani

Ketika seseorang bergabung dalam organisasi dapat dipastikan bahwa tujuannya tidak sama dengan organisasi, bahkan mungkin tidak tahu apa yang menjadi tujuan organisasi. Seseorang yang bergabung dalam organisasi perusahaan biasanya didorong oleh hasrat untuk mencari nafkah, mendapatkan jaminan hidup, membina karier dan sebagainya. Dalam hal ini maka tujuan individu dan tujuan organisasi/perusahaan harus sejalan, jika tidak maka akan sulit mengelola sumber daya insani yang ada dalam organisasi perusahaan tersebut. Dalam Islam, tujuan hidup setiap manusia adalah untuk mendapatkan ridho Allah SWT, apapun jabatan dan profesi yang dipegangnya.

➤ Acuan dalam Mengelola Sumber Daya Insani: Karakter Rasulullah

Dalam mengelola sumber daya insani, manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat mulia yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yang menjadi dasar dalam setiap aktivitas ekonomi dan menjadi sikap dasar manusiawi (fundamental human ethics) yang mendukung keberhasilan. Rasulullah merupakan teladan bagi pembentukan karakter yang baik bagi sumber daya insani. Sifat-sifatnya antara lain Shiddiq (benar dan jujur), Amanah (jujur/terpercaya, bertanggung jawab), Fathanah (cerdas), Tabligh (transparan).⁸

Model-Model Manajemen Sumber Daya Insani

Dalam memahami berbagai permasalahan pada Manajemen Sumber Daya Insani dan sekaligus menentukan cara pemecahannya perlu diketahui terlebih dahulu model-model yang digunakan oleh perusahaan kecil, tidak bisa menerapkan model yang biasa digunakan oleh perusahaan besar. Demikian pula sebaliknya. Dalam perkembangan model-model ini berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi serta tuntutan⁹. Untuk menyusun berbagai aktifitas manajemen Sumber Daya Insani ada 6 (enam) model yang digunakan, yaitu :

1. Model klerikal

Dalam model ini fungsi departemen Sumber Daya Insani yang terutama adalah memperoleh dan memelihara laporan, data, catatan dan melaksanakan tugas-tugas rutin. Fungsi departemen Sumber Daya Insani menangani kertas kerja yang dibutuhkan, memenuhi berbagai peraturan dan melaksanakan tugas-tugas kepegawaian rutin.

2. Model hukum

Dalam model ini, Sumber Daya Insani memperoleh kekuatannya dari keahlian di bidang hukum. Aspek hukum memiliki sejarah panjang yang berawal dari hubungan perubahan, dimasa negosiasi kontrak, pengawasan dan kepatuhan merupakan fungsi pokok disebabkan adanya hubungan yang sering bertentangan antara manajer dengan karyawan.

3. Model finansial

Aspek finansial manajemen Sumber Daya Insani akhir-akhir ini semakin berkembang karena para manajer semakin sadar akan pengaruh yang besar dari Sumber Daya Insani ini meliputi biaya kompensasi tidak langsung seperti biaya asuransi kesehatan, pension, asuransi jiwa, liburan dan sebagainya, kebutuhan akan keahlian dalam mengelola bidang yang semakin kompleks ini merupakan penyebab utama mengapa para manajer Sumber Daya Insani semakin meningkat.

4. Model Manjerial

Model manajerial ini memiliki dua versi yaitu versi pertama Manajer Sumber Daya Insani memahami kerangka acuan kerja manajer lini yang berorientasi pada produktivitas. Versi kedua Manajer ini melaksanakan beberapa fungsi Sumber Daya Insani.

5. Model Humanistik

Departemen Sumber Daya Insani dibentuk untuk mengembangkan dan membantu perkembangan nilai dan potensi di dalam organisasi. Spesialis sumber daya insani harus dapat

memahami setiap individu/karyawan dalam membantu memaksimalkan pengembangan diri dan peningkatan karir. Model ini menggabungkan tumbuhnya perhatian organisasi terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan mereka

6. Model Ilmu Perilaku

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 yang didasarkan pada prinsip sains meliputi teknik umpan balik, evaluasi, desain program dan tujuan pelatihan serta manajemen karir.¹⁰

Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perbankan

Dalam sebuah organisasi, manajemen merupakan suatu proses penentuan dan pencapaian tujuan melalui empat fungsi dasar MSDI, yaitu :

- a. Perencanaan (planning/ at-takhthiith), merupakan kegiatan untuk memperkirakan keadaan sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam perencanaan ini bertujuan untuk menetapkan program-program kepegawaian, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.
- b. Pengorganisasian (organizing/attanziem), yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c. Pengarahan (actuating/at-tansiiq) dan Pengadaan, adalah kegiatan memberikan petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan yang memberikan pengarahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Kemudian pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Pengendalian (controlling/ al_muraqabah), merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan akan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi, kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama dan menjaga situasi lingkungan kerja.

Dalam Islam menuntut manajemen yang professional dalam suatu lembaga atau mengerjakan suatu pekerjaan dimana harus dilakukan oleh orang yang mampu dan ahli dibidangnya, jika pekerjaan tersebut tidak dilakukan oleh ahlinya maka pekerjaan tersebut akan berantakan dan tidak mencapai tujuan yang dikendaki.¹¹

Dasar Perencanaan Sumber Daya Insani di Perbankan

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.

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.

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 kerjameningkat.
- 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.¹²

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. 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 realistik.
- h) Sebagai acuan dalam menyusun program pengembangan SDI

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

1. Isu SDI adalah hal yang sangat penting dan mendasar dalam perusahaan secara luas.
2. 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).
3. Peran staf profesional mengalami perubahan dalam perencanaan SDI, proses tersebut tetap dalam alur aktivitas manajemen, yang berhubungan dengan perencanaan bisnis yang sedang berjalan.
4. Peramalan kebutuhan SDI merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mengantisipasi perubahan staf dan keperluan perusahaan.
5. 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.
6. 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.¹³

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani

Sebagai upaya untuk mengoptimalkan sumber daya insani pada dunia perbankan syariah maka adanya 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.

Sumber daya insani menjadi titik sentral yang masih mendapatkan perhatian khusus dalam kompleks ke organisasi 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.

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.¹⁴

IV. PENUTUP

Dalam hal ini pengembangan sumber daya insani dalam mewujudkan perekonomian yang stabil harus diperhatikan beberapa hal yang mana hal tersebut lah dapat menentukan stabil atau tidaknya pengembangan sumber daya insani dalam pengorganisasian. Manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan merupakan satu kesatuan dalam hal pengaturan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan dimana terdapat tujuan yang harus dicapai tujuan dalam pengembangan yaitu untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan juga keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dalam mengorganisir sebuah perusahaan perbankan maupun lembaga keuangan lainnya maka ada empat dasar yang harus diperhatikan yaitu perencanaan, organizing, pengarahan dan pengendalian. Dalam Islam menuntut manajemen yang professional dalam suatu lembaga atau mengerjakan suatu pekerjaan dimana harus dilakukan oleh orang yang mampu dan ahli dibidangnya, jika pekerjaan tersebut tidak dilakukan oleh ahlinya maka pekerjaan tersebut akan berantakan dan tidak mencapai tujuan yang dikendaki.

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. upaya untuk mengoptimalkan sumber daya insani pada dunia perbankan syariah maka adanya pengembangan sumber daya insani yang dapat dilakukan dengan meningkatkan pendidikan formal, lingkungan kerja dan pengembangan diri. Maka dari itu dalam menentukan sebuah perekonomian stabil atau tidak yang harus diperhatikan ialah sumber daya insani-nya. Sumber daya insani menjadi titik sentral yang masih mendapatkan perhatian khusus dalam kompleks organisasi dan manajemen, karena keberhasilan dalam organisasi sangat ditentukan oleh partisipasi personal manusia yang melakukannya.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Hardana, Oleh H Ali, Dosen Fakultas, Bisnis Islam, and Iain Padangsidimpuan. “MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI Oleh : H. Ali Hardana Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan” (n.d.): 115–126.
- Hasyim, Sukarno I. “Dosen STAI Miftahul `Ula Nganjuk 139.” *Lentera: Jurnal Pendidikan* 17, no. 2 (2018): 139–149.
- Husna, Amira, and Nur Aini Latifah. “Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani Di Kampung Cokelat Blitar.” *Jurnal Iqtisaduna* 4, no. 1 (2018): 30–45.
- Kajian, Jurnal, Penelitian Etika, and Bisnis Islam. “Analisa Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabi” 3, no. 1

- (2021): 49–58.
- Kurniawati, Denny, and Sumarji. “Pengaruh Pengetahuan, Persepsi, Sikap, Dan Norma Subyektif Terhadap Perilaku Konsumen Muslim Dalam Konsumsi Produk Pangan Halal Di Kabupaten Nganjuk.” *Jurnal Agribisnis* 18, no. 1 (2018): 49–52.
- Norvadewi. “Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islami.” *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis* 1 (2017):112–120.
- Nugraheni Fitroh R. Syakarna, Krismonika, Nurul Azizah. “Analisa Komparasi Konsep Sumber Daya Insani (SDI) Konvensional Dan Syari’ah.” *Journal of sharia Economics (MJSE)* 1, no. 1 (2021): 49.
- Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil Fitri Nur Latifah, Analisa, SEMESy Jeni Devi Anjelina, Rania Salsabila, Dwi Ayu Fitriyanti, and Khoirun Nisak Dwi Lestari. “Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah” 1 (2017): 10–15.
- Praselia, Yosi Septa. “Pendekatan Prinsip Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani (Sdi).” *el-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam* 5, no. 2 (2017): 341–358.
- PritaAndini, Y. “Pengembangan Sumber Daya Insani.” *INOVATIF: Jurnal Penelitian Pendidikan, Agama, dan ...* 6, no. 1 (2020): 183–195.
- <http://jurnal.iaih.ac.id/index.php/inovatif/article/view/339%0Ahttps://jurnal.iaih.ac.id/index.php/inovatif/article/download/339/181>.
- Rahmawati, Nur. “MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (Konsep Dasar Perencanaan Dan Analisis Jabatan Di Perbankan Syariah).” *Jurnal Justisia Ekonomika: Magister Hukum Ekonomi Syariah* 4, no. 1 (2020): 1–13.
- Silviyah, Nur Manna, and Fitri Nur Latifah. “DAYA INSANI DENGAN BUDAYA ORGANISASI Fakultas Agama Islam , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo ; MSDI Yang Merupakan Akronim Dari Manajemen Sumber Daya Dengan Sumber Daya Atau Tenaga Kerja Yang Ada Pada Diri Setiap Individu Efektif Dan Efisien . Bidang Pembahasan Dalam Manajemen Ini Pada Keberhasilan Atas Tercapainya Sebuah Tujuan Yang Dimiliki Organisasi Atau Perusahaan Tidak Terlepas Dari Sumber Daya Insani Yang Memiliki Kinerja Sangat Baik . Peranan Sumber Daya Insani Sangatlah Dibutuhkan Sebagai Bagian Yang Berdiri Sendiri , Tetapi Harus Dilihat Sebagai Satu Namun Meski Demikian Masih Banyak Kekurangan Ataupun Permasalahan Yang Dimiliki Oleh Setiap Individu Itu Sendiri Dalam Menjalankan Sebuah” 2, no. April 2022 (n.d.): 15–30.