

**PENINGKATAN KUANTITAS DAN KUALITAS SUMBER DAYA MASYARAKAT
(SDM) KARYAWAN DI PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG SYARIAH
PADANG SIDIMPUNAN**

Johar Arifin Tanjung,

Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: Jotamsek@gmail.com

Azhari Akmal Tarigan

Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Abstract

Human resources (HR) is an important factor in an organization. The success of an organization is greatly influenced by the quality and quantity of human resources which has an impact on performance achievement. One of the problems faced by PT Bank Sumut KCSy Padangsidimpunan as long as the authors carry out activities practical work is lack of quantity/ number of existing employees. As for goals this studi is to determine empirically about the increase in quantity and the quality of human resources employees as a solution to problems that happened at PT Bank Sumut KCSy Padangsidimpunan. This research used the method descriptive, which is where the problem-solving procedure under study describe the situation subject or object based on facts that appear or what they are. Method data collection, namely by observation, interview, and documentation. Based on the result research, it can be conclude that in overcoming the problem quantity and the quality of human resources at PT Bank Sumut KCSy Padangsidimpunan, this companies need to improve human resources in a way ; recruitment, selection, planning human resources, and human resources assessment.

Keywords : Human resources, quantity, and quality.

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan juga kuantitas SDM yang berdampak pada pencapaian kinerja. Salah satu masalah yang dihadapi PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Padangsidimpunan selama penulis melaksanakan kegiatan kerja praktek adalah kurangnya kuantitas/jumlah karyawan yang ada. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris mengenai peningkatan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan sebagai solusi atas permasalahan yang terjadi di PT. Bank Sumut KCSy Padangsidimpunan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yang dimana prosedur pemecahan masalah yang diteliti menggambarkan keadaan subjek ataupun objek berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya. Metode pengumpulan data yaitu dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa dalam mengatasi permasalahan kuantitas dan kualitas SDM karyawan di PT. Bank Sumut KCSy Padangsidimpunan, perusahaan perlu meningkatkan SDM

dengan cara yaitu ; recruitment, seleksi, perencanaan sumber daya manusia, dan penilaian sumber daya manusia.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, kuantitas, kualitas.

Pendahuluan

Direktur Perbankan Syariah Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Dhani Gunawan Idhat ujarnya di Hotel Rancamaya, Bogor, pada Sabtu 21 November 2015, dalam harian tempo mengatakan setidaknya ada 7 (tujuh) permasalahan yang dihadapi oleh bank syariah saat ini, di antaranya permasalahan sumber daya manusia di perbankan syariah itu sendiri. Karena banyak sumber daya manusia yang handal serta berkualitas bergabungnya ke bank konvensional, sedangkan yang bergabung dengan bank syariah sangat sedikit.¹ Tak hanya dalam hal kualitas SDM, ternyata permasalahan juga disebabkan oleh kurangnya kuantitas SDM pegawai ataupun karyawan perbankan syariah itu sendiri.

Dalam roadmap perbankan syariah OJK tahun 2015-2019 menyebutkan Bank syariah masih kekurangan baik dari segi kuantitas dan kualitas SDM serta teknologi informasi (TI) yang belum dapat mendukung pengembangan produk dan layanan. SDM dan TI merupakan dua faktor utama yang menentukan keberhasilan pengembangan produk dan layanan perbankan, serta operasional perbankan secara umum. Disadari bahwa kualitas SDM dan TI pada perbankansyariah secara umum masih dibawah kualitas sdm dan kapasitas sdm serta TI perbankan konvensional.²

Bank Sumut Syariah merupakan salah satu bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah sesuai dengan izin pembukaan kantor Cabang Syariah Medan dan Padang Sidempuan No.5/142/PRZ/Mdn tanggal 28 Oktober 2005 diikuti dengan dibukanya Cabang Syariah Tebing Tinggi pada tanggal 26 Desember 2005 sesuai dengan izin operasional Bank Indonesia sesuai dengan surat Bank Indonesia Medan kepada Direksi PT Bank Sumut Syariah, kantor Cabang Pembantu dan Kantor Kas Bank Sumut. Tak dapat dipungkiri, sebagai Bank Unit Syariah yang sedang naik daun, Bank Sumut Syariah juga mengalami beberapa permasalahan dalam hal kurangnya SDM karyawan di segi kuantitas serta kualitasnya.

¹Muhammad Tho'in, "*Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada Bni Syariah Surakarta)*", JURNAL ILMIAH EKONOMI ISLAM VOL. 02, NO. 03, NOVEMBER 2016, hal. 159.

²OtoritasJasaKeuangan, "*RoadmapPerbankanSyariah Indonesia 2015-2019*", (Jakarta : DepartemenPerbankanSyariah , 2015) hal. 22.

Seperti halnya PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Padangsidimpuan, terdapat beberapa permasalahan yang ditemukan selama melaksanakan kerja praktek di PT. Bank Sumut KCSy Padangsidimpuan dalam hal kurangnya kuantitas dan kualitas SDM yaitu pada Seksi Pemasaran. Berdasarkan data karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Padangsidimpuan, diketahui bahwa pada seksi pemasaran yang dimana pada seksi ini hanya berjumlah 2 orang karyawan dan dibutuhkan lebih banyak tenaga kerja dan SDM karyawan yang lebih untuk menjalankan fungsi pemasaran. Dikarenakan pada seksi ini merupakan sumber awal dari pembiayaan nasabah yaitu dimana proses koordinasi pengikatan pembiayaan serta penjaminan barang agunan berlangsung di seksi ini.

Kajian Teori

Pengertian Sumber Daya Masyarakat

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *Human Resource*, tentang atau kekuatan manusia (energi dan power). Sumber daya yang juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki manusia, dipunyai juga oleh makhluk organisme lainnya misalnya pada hewan dan tumbuhan. Manusia sebagai perencanaan, pelaksana, pengedali, dan evaluasi suatu pembangunan dan nikmati hasil evaluasi tersebut sangat mempengaruhi keberhasilan pmbangunan karena manusia mempunyai peran yang sangat menentukan.³

Sumber daya manusia merupakan *human resource*, namun ada juga ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan *manpower* (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepiawaian, dan sebagainya).

Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah instansi. Menurut William B. Wether dan Kelth Davis, sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia atau SDM merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2013). Sehingga, kemampuan SDM

³Abdurrahman Fatoni, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Cetakan-1, (Jakarta : Pt. Renika Cipta, 2006), hal. 11.

tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup secara keseluruhan dari daya pikir serta daya fisik seseorang tersebut.⁴

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan dibutuhkan adanya manajemen sumber daya manusia. Menurut Garry Desseler yang dikutip oleh Dhoni Kurniawati manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan.⁵

Fungsi Manajemen SDM

Tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia dengan seefektif mungkin, agar memperoleh tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusianya. Menurut Buku Priyono manajemen sumber daya manusia memiliki 5 fungsi utama, yaitu :

1) Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia harus memiliki perencanaan atau program yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dimasa yang akan datang, melalui estimasi dan jumlah pegawai yang diperlukan dalam bagian-bagiannya serta dalam perencanaan penarikan pegawai, seleksi pegawai dan lain sebagainya.

Dalam fungsi perencanaan kebutuhan SDM ada 2 kegiatan utama, yaitu :

- a) Membuat perencanaan dalam permintaan tenaga kerja di dalam perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang.

⁴Muhammad Tho'in, "Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada Bni Syariah Surakarta)", JURNAL ILMIAH EKONOMI ISLAM VOL. 02, NO. 03, NOVEMBER 2016, hal. 163.

⁵Dhoni Kurniawati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Relevansinya Dengan Manajemen Modern," Kementrian Agama Lampung Timur 11, No. 1 (Februari 2018), hal. 20.

b) Membuat analisis jabatan di dalam organisasi, hal ini bertujuan untuk menentukan, tugas, tujuan, keahlian karyawan, pengetahuan, serta kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

2) Penempatan staff yang sesuai pada organisasi

Setelah kebutuhan SDM di perusahaan sudah ditentukan maka langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staff terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu ;

a) Rekrutmen calon karyawan atau seseorang yang melamar pekerjaan.

b) Penyeleksian para calon karyawan atau calon pelamar yang telah dinilai.

Sesuai dengan kriteria dan yang paling memenuhi persyaratan yang ada. Proses perekrutan dan penyeleksian karyawan ini memiliki tujuan yaitu mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan, serta mengetahui dimana calon akan ditempatkan.

3) Penilaian pada kinerja

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas seorang manajer adalah melakukan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan berarti membuat keputusan apakah karyawan kan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

4) Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Ada tiga kegiatan strategis MSDM, yaitu :

a) Melakukan pelatihan dan pengembangan SDM, hal ini bertujuan agar dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.

b) Memerbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya kualitas kehidupan kerja dan program perbaikan produktifitas.

c) Memerbaiki kondisi fisik kerja guna untuk memaksimalkan kesehatan serta keselamatan kerja para karyawan.

5) Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tahapan di atas dilalui maka perusahaan memperkerjakan pelamar pekerjaan, memberikan gaji dan memberikan kenyamanan pada para pekerja, maka perusahaan akan membuat standar hubungan kerja secara efektif.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan secara kualitatif. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata, penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, dan keterkaitan antar kegiatan.

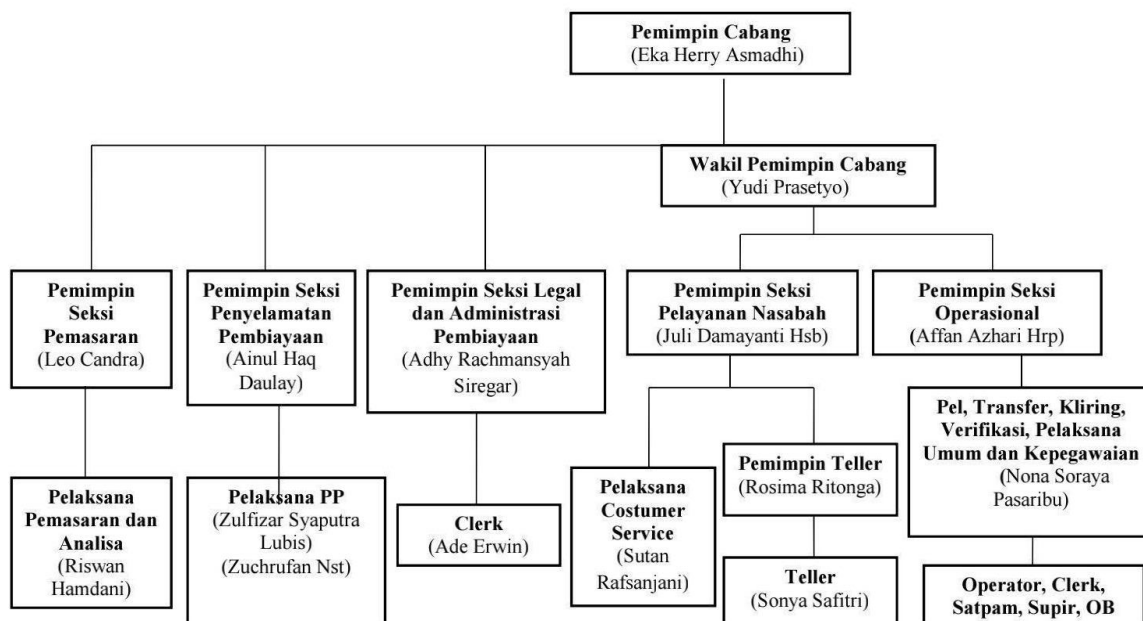
Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang diambil langsung tanpa perantara dengan cara observasi dan dokumentasi, dan data sekunder yang merupakan data yang diperoleh dan telah dikumpulkan atau tersedia dari pihak lain yaitu seperti struktur perusahaan dan sejarah perusahaan.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Kebutuhan sumber daya manusia (SDM) semakin meningkat baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, perusahaan membutuhkan kuantitas dan kualitas SDM yang memiliki kompetensi tinggi.

Karyawan adalah kekayaan atau aset utama perusahaan. Peran karyawan sangat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. Perusahaan harus sedapat mungkin memperoleh karyawan yang *qualified* pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna dan berhasil guna.



Gambar 1 Jumlah Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Padangsidimpuan

Dapat dilihat pada tabel jumlah karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Padangsidimpuan bahwa jumlah karyawan bagian seksi pemasaran berjumlah 2 orang yang terdiri dari pimpinan seksi dan pelaksana. Dalam hal ini, penulis mengamati bahwa dalam seksi ini ternyata kebutuhan kuantitas dan kualitas SDM sangat dibutuhkan dalam menjalankan fungsinya sebagai seksi pemasaran.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, penulis mengamati bahwa ketika survei barang agunan berupa tanah atau rumah, seringkali seksi tersebut membutuhkan tenaga kerja dari seksi bagian lain. Sehingga hal tersebut membuat karyawan lain terganggu dalam melaksanakan tugasnya. Seperti yang terjadi pada tanggal 23 Februari 2021, disaat seksi Legal dan Administrasi Pembiayaan (LAP) akan melakukan survei taksasi ke daerah Gunung Tua, dan Bapak Eka Herry Asmadhi selaku pimpinan cabang juga melakukan survei barang agunan berupa tanah di daerah Sikapas. Akibatnya, pimpinan cabang meninggalkan tugas lain dan ikut menyelesaikan tugas yang seharusnya diemban oleh karyawan pada seksi pemasaran. Maka dari itu, diperlukan kuantitas/jumlah karyawan tambahan pada seksi ini .

Menurut Harmein Nasution, bahwa sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi merupakan kunci keberhasilan organisasi, karena pada dasarnya SDM yang merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara dari system integral tersebut, baik itu input, proses, maupun output.

Manusia sebagai asset yang akan mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi memerlukan manusia yang baik kualitasnya. Sumber daya manusia jika ditinjau dari segi kualitasnya memiliki dua kemampuan, yaitu :

1. Hard Skill : Kemampuan akademik yang dimiliki seseorang.
2. Soft Skill : Kemampuan menyesuaikan dengan lingkungan terutama dalam dunia kerja / organisasi.

Kedua kemampuan diatas diperlukan bagi sumber daya manusia dalam menggerakkan dan mengembangkan organisasi. Agar kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan memenuhi standard maka setiap tahapan proses harus direncanakan dan dikendalikan sesuai dengan standard dan spesifikasi yang telah ditetapkan sesuai kebutuhan organisasi.

Pembahasan

Sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya, dan kualitas kinerja tersebut dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang melatar belakangnya, sehingga setiap pegawai yang bekerja dalam organisasi harus benar-benar mampu menjalankan faktor-faktor yang dapat membantu pegawai mendapatkan predikat bekerja dengan kualitas kinerja yang baik. Artinya ketika sebuah organisasi tidak memiliki sumber daya manusia untuk menggerakkan kegiatannya, maka organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik. Mengetahui betapa pentingnya sumber daya manusia yang berperan membawa segala potensi sumber daya dalam organisasi untuk meraih keberhasilan baik itu keberhasilan pribadi sumber daya manusia itu sendiri maupun bagi organisasi, maka organisasi harus benar-benar mampu merekrut dan memberdayakan sumber daya dengan kualifikasi kerja yang baik sehingga dapat membawa kinerja yang optimal demi pencapaian tujuan organisasi.

Dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan, maka diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Menurut Umar dalam Sutrisno, dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu :

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian;
2. Fungsi operasional pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja;
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi organisasi secara terpadu.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menempatkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Menempatkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan Job Deskripsi, Job Spesification;
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan atas *the right man on the right place and right man on the right job*;
- c. Menempatkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian;
- d. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai;

- e. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.

Peranan manajemen sumber daya manusia bagi kesuksesan suatu organisasi sangat menentukan, kendatipun tidak dapat dipungkiri bahwa sekarang ini dunia berada pada era globalisasi yang serba modem. Tenaga manusia sudah banyak yang telah digantikan oleh peralatan yang serba canggih seperti : mesin-mesin otomatis, komputer, dan lain-lain yang bergerak secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia ini tidak saja mengandalkan pada fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, namun pada implementasinya, mengandalkan pada fungsi operasional manajemen SDM seperti rekrutmen, seleksi, penilaian prestasi, pelatihan dan pengembangan, serta praktek pemberian kompensasi.

Dari sisi pandangan agama Islam, hal ini juga tidak mengalami perbedaan. Semua Praktek manajemen sumber daya manusia semuanya dijalankan dengan sebaik- baiknya, berdasarkan apa yang sudah ada dalam Quran dan Hadist.

Hal-hal yang dilakukan Unit Usaha Syariah dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu;

1. Rekrutmen

Rekrutmen (*recruitment*) merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Perekrutan sumber daya manusia baru adalah untuk mengisi formasi yang tersedia pada Unit Usaha Syari'ah. Informasi tentang adanya formasi pada Unit Usaha Syari'ah dilakukan secara terbuka dan transparan sehingga setiap orang yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi karyawan dan mengikuti proses seleksi.

2. Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Perusahaan bisa saja tidak memilih orang yang tepat dengan kapabilitas yang sesuai untuk suatu pekerjaan dimana konsekuensinya perusahaan akan menemui kesulitan dalam melatih orang-orang yang dipilih.

3. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya insani yang dilakukan oleh Bank Unit Usaha Syariah diantaranya ialah:

a. Masa magang, percobaan, kontrak tetap, dan pengabdian (Pra Bakti tetap)

Untuk menjadi calon karyawan tetap diharuskan menjalani masa prabhakti selama waktu tertentu kemudian pengangkatan sebagai karyawan magang. Selama masa prabhakti, calon karyawan akan diberikan orientasi serta bimbingan sekaligus dinilai sikap, tingkah laku, disiplin dan hasil kerjanya. Beberapa waktu sebelum masa prabhakti berakhir, pejabat yang ditunjukkan mengevaluasi, menilai dan merekomendasi pengangkatannya. Apabila hasil evaluasi karyawan prabhakti tersebut memenuhi persyaratan, maka calon karyawan tersebut dapat diangkat sebagai karyawan percobaan berdasarkan surat keputusan manajemen. Apabila hasil evaluasi menunjukkan hasil yang sebaliknya, maka dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan prabhakti tersebut.

b. Pengangkatan Karyawan Tetap

Ketentuan tentang kualifikasi karyawan yang akan diangkat menjadi karyawan tetap didasarkan atas jenis pekerjaan dan jabatan yang diperlukan. Penempatan karyawan tetap dalam suatu jabatan didasarkan atas kesetiaan, disiplin, loyalitas, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan dengan memperhatikan daftar urutan kepengangkatan. Pengangkatan karyawan tetap dilakukan oleh badan Manajemen setelah memenuhi kriteria tertentu dan telah melalui masa pra bhakti yang dinyatakan dengan surat keputusan badan Manajemen.

4. Penilaian Sumber Daya Manusia

Setelah melakukan evaluasi, kemudian dilakukan penilaian terhadap karyawan, baik penilaian secara pribadi maupun secara tim per divisi. Dari hasil penilaian akan memberikan dua kemungkinan yaitu karyawan mendapatkan *reward* atau berupa *punishment*. *Reward* yang diberikan bagi karyawan yang berprestasi, dapat berupa materi, bonus tour, dan lain sebagainya. Kalau *punishment* bagi karyawan yang kurang berprestasi, bisa berupa teguran, peringatan dan lainlainnya. Kendala-kendala dalam pengembangan sumber daya manusia Berbagai upaya terus dilakukan Bank Unit Usaha Syari'ah untuk meningkatkan mutu pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya, namun

Pada Unit Usaha Syari'ah Program pelatihan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam program pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan menjadi dasar pengembangan karyawan kedepannya. Secara definisi pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaanya. Dalam menyusun program pelatihan harus benar-benar di sesuaikan dengan rencana strategis

perusahaan sehingga bentuk pelatihan sendiri bisa menyesuaikan dengan rencana tersebut. Dengan begitu pelatihan yang dilakukan tidak akan sia-sia dan kebutuhan lembaga atau organisasi akan SDM berkualitas sebagai pendukung sasaran lembaga bisa tercapai.⁶

Dengan melakukan perencanaan pengembangan SDM karyawan yang lebih baik, otomatis peningkatan kualitas karyawan pun akan membaik. Hal itu akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan, dan tentunya meningkatkan laba perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil laporan saya selama melaksanakan kerja praktek (magang) di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Padangsidimpuan, ada beberapa permasalahan yang saya temukan yaitu dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM) karyawan mengenai kualitas dan kuantitas/jumlah karyawan di bagian seksi pemasaran.

Hal-hal yang dilakukan Unit Usaha Syariah dalam pengembangan sumber daya manusia untuk upaya peningkatan kualitas dan kuantitas/jumlah karyawan, yaitu;

1. Rekrutmen, merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.
2. Seleksi, adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi.
3. Perencanaan Sumber Daya Manusia, perencanaan sumber daya insani yang dilakukan oleh Bank Unit Usaha Syariah diantaranya ialah:
 - a. Masa magang, percobaan, kontrak tetap, dan pengabdian (Pra Bakti tetap)
 - b. Pengangkatan Karyawan Tetap
4. Penilaian Sumber Daya Manusia, setelah melakukan evaluasi, kemudian dilakukan penilaian terhadap karyawan, baik penilaian secara pribadi maupun secara tim per divisi. Dari hasil penilaian akan memberikan dua kemungkinan yaitu karyawan mendapatkan *reward* atau berupa *punishment*.

Dengan melakukan perencanaan pengembangan SDM karyawan yang lebih baik, otomatis peningkatan kualitas karyawan pun akan membaik. Hal itu akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan, dan tentunya meningkatkan laba perusahaan.

⁶Trimulato, “Penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami pada Unit Usaha Syariah”, Cakrawala: Jurnal Studi Islam Vol. 13 No. 1, 2018, hal. 26.

Saran

PT Bank Sumut KCSy Padangsidimpuan sebagai salah satu lembaga keuangan yang berkompeten di Padangsidimpuan diharapkan mampu meningkatkan kuantitas SDM karyawannya, agar peningkatan kinerja perusahaan dapat berkembang dengan baik. Tentunya, peningkatan kuantitas karyawan harus dilengkapi kualitas yang baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu mengembangkan kinerja perusahaan dan meningkatkan SDM karyawannya.

Daftar Pustaka

- Kurniawati, Dhoni. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Elevansinnya Dengan Manajemen Modern*. Kementrian Agama Lampung Timur 11, No.1.
- Fatoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Renika Cipta)
- Otoritas Jasa Keuangan. 2015. *Roadmap Perbankan Syariah Indonesia 2015-2019*. (Jakarta : Departemen Perbankan Syariah).
- Tho'in, Muhammad. 2016. *Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada Bni Syariah Surakarta)*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Vol. 02, No. 03. (Surakarta : STIE-AAS Surakarta).
- Trimulato. 2018. *Penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami pada Unit Usaha Syariah*. Cakrawala: Jurnal Studi Islam Vol. 13 No. 1, (Parepare : Universitas Muhammadiyah Parepare)