“Pengelolaan sumber daya Perbankan / perusahaan”

Dosen pengampu : Dr. Sitti Fatimah, S.E.,M.M

DISUSUN OLEH:

SULFIAH 90500118047

NURSARTA 90500118063

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR

2021

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, yang atas rahmat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan makalah yang berjudul **“Pengelolaan sumber daya Perbankan / perusahaan”**. Penulisan makalah ini merupakan salah satu tugas yang diberikan dalam mata kuliah Manajemen Strategi pada prodi Perbankan Syariah di Universitas Islam Negri Alauddin Makassar

Dalam penulisan makalah ini saya merasa masih banyak kekurangan baik pada teknis penulisan maupun materi, mengingat akan kemampuan yang saya miliki. Untuk itu, kritik dan saran dari semua pihak sangat kami harapkan demi penyempurnaan pembuatan makalah ini.

Dalam penulisan makalah ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang membantu dalam penyelesaian makalah ini, khususnya kepada Dosen kami yang telah memberikan tugas dan petunjuk kepada kami, sehingga saya dapat menyelesaikan tugas ini.

Makassar Alauddin, 7 Desember, 2021

Penulis

DAFTAR ISI

Contents

SAMPUL MAKALAH.....	1
KATA PENGANTAR.....	2
DAFTAR ISI.....	3
BAB I.....	4
PENDAHULUAN.....	4
1. Latar Belakang.....	4
2. Rumusan Masalah.....	5
3. TUJUAN.....	5
BAB II.....	6
PEMBAHASAN.....	6
A. Pengertian Manajemen SDM Perbankan.....	6
B. Analisis Jabatan (Job Analysis).....	7
C. Perencanaan Tenaga Kerja.....	8
D. Rekrutmen dan Seleksi.....	9
E. Pelatihan dan Pengembangan.....	11
F. Perencanaan Karier.....	12
BAB III.....	13
PENUTUP.....	13
Kesimpulan.....	13
DAFTAR PUSTAKA.....	14

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Memperoleh keuntungan merupakan tujuan utama berdirinya suatu badan usaha, baik badan usaha yang berbentuk perseroan terbatas (PT), Yayasan maupun bentuk-bentuk badan usaha lainnya. Keuntungan yang diperoleh tidak saja digunakan untuk membiayai operasi perusahaan, seperti membayar gaji serta biaya-biaya lainnya, tetapi juga digunakan untuk ekspansi perusahaan melalui berbagai kegiatan di masa yang akan datang. Kemudian yang lebih penting lagi apabila suatu badan usaha terus menerus memperoleh keuntungan, ini berarti kelangsungan hidup badan usaha tersebut akan terjamin.

Dalam mengelola atau mengatur suatu perusahaan, maka perlu dilakukan perencanaan yang matang. Kemudian setelah direncanakan, diorganisasikan agar perencanaan tersebut dapat lebih terarah. Organisasi sangat penting karena merupakan tempat bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, sedangkan manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Selanjutnya rencana yang telah disusun perlu dilaksanakan dengan menempatkan orang-orang yang tepat untuk melakukan rencana-rencana tersebut. Penempatan orang pada pekerjaan yang tepat harus sesuai dengan klasifikasi yang disandangnya, dimana di dalam ilmu manajemen dikenal dengan istilah "the right man on the right place". Terakhir perlu dikendalikan agar pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Salah satu perusahaan yang menjual jasa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan atau lebih dikenal dengan nama Bank. Bank merupakan perusahaan

yang menyediakan jasa keuangan bagi seluruh lapisan masyarakat. Fungsi bank merupakan perantara diantara masyarakat yang membutuhkan dana dengan masyarakat yang kelebihan dana, di samping menyediakan jasa-jasa keuangan lainnya. Oleh karena itu, bank berfungsi sebagai perantara keuangan, dalam hal ini faktor "Kepercayaan" dari masyarakat merupakan faktor utama dalam menjalankan bisnis perbankan. Manajemen bank dihadapkan berbagai upaya untuk menjaga kepercayaan tersebut, sehingga dapat memperoleh simpati dari para calon nasabahnya.

2. Rumusan Masalah

1. Ada beberapa Pengertian manajemen SDM perbankan ?
2. Bagaimana Analisis jabatan (job analysis) ?
3. Bagaimana Perencanaan tenaga kerja ?
4. Bagaimana Rekrutmen dan seleksi ?
5. Bagaimana Pelatihan dan pengembangan ?
6. Bagaimana Perencanaan karier ?

3. TUJUAN

1. Untuk mengetahui Pengertian manajemen SDM perbankan
2. Untuk mengetahui Analisis jabatan (job analysis)
3. Untuk mengetahui Perencanaan tenaga kerja
4. Untuk mengetahui Rekrutmen dan seleksi
5. Untuk mengetahui Pelatihan dan pengembangan
6. Untuk mengetahui Perencanaan karier

BAB II

PEMBAHASAN

A. Pengertian Manajemen SDM Perbankan

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan disamping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusianya (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia (bankir) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sedini mungkin.

Disamping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Kemampuan yang telah dimiliki harus telah diasah secara terus-menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.

Bagi dunia perbankan yang memiliki kegiatan yang begitu padat dalam arti setiap transaksi harus selesai dalam waktu yang relative singkat, maka seorang karyawan yang dimiliki haruslah memiliki beberapa persyaratan yang khusus. Seorang karyawan bank harus memiliki keterampilan dalam dunia perbankan agar dapat melayani setiap produk perbankan yang ditawarkan secara cepat, tepat dan memuaskan. Dengan kata lain, karyawan bank haruslah memiliki kualitas yang benar-benar dapat diandalkan atau menjadi seorang banker professional, sehingga mampu menjual setiap produk yang dimiliki oleh bank. Karyawan bank juga diharuskan memiliki mental yang kuat dalam

menghadapi setiap tantangan yang dihadapinya. Sifat pantang menyerah dan cepat berputus asa bukanlah mental karyawan suatu bank.

Pengelolaan sumber daya manusia mulai dari perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi sampai dengan pemutusan hubungan kerja disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan ini tidak dapat dilakukan secara sendiri-sendiri, tetapi harus dilakukan secara bersamaan.

Manajemen sumber daya manusia perbankan adalah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di bank melalui kegiatan perancangan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan.

B. Analisis Jabatan (Job Analysis)

Secara umum pengertian job analysis merupakan suatu analisis pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi kebutuhan tentang informasi suatu pekerjaan. Dalam melakukan analisis kebutuhan suatu pekerjaan perlu direncanakan secara matang jangan sampai dalam suatu jenis pekerjaan terjadi tumpang tindih dengan pekerjaan lainnya. Agar hal ini tidak terjadi, maka perlu dicari lebih mendalam informasi-informasi apa saja yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan. Barulah kemudian dirancang suatu job analysis yang sesuai dengan kebutuhan suatu pekerjaan.

Tahap-tahap dalam perencanaan job analysis dapat dilakukan melalui berbagai cara. Perancangan job analysis yang lazim dilakukan adalah dengan memerhatikan aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan.

Aspek-aspek tersebut adalah sebagai berikut.

1. Job description
2. Job specification
3. Job performance standard

C. Perencanaan Tenaga Kerja

Kebutuhan tenaga kerja dari waktu ke waktu selalu berubah-ubah kadang kala bank memiliki tenaga kerja yang tetap dalam waktu yang relatif lama. Kebutuhan akan tenaga kerja yang paling banyak adalah pada saat bank akan melakukan pembukaan cabang baru, namun kebutuhan tenaga kerja akan segera berkurang apabila bank menutup cabangnya. Kekurangan tenaga kerja diakibatkan oleh berbagai sebab, misalnya pensiun, minta berhenti, atau diberhentikan oleh bank. Secara umum tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah :

1. Pengadaan karyawan
2. Penarikan karyawan
3. Memperbaiki sumber daya manusia

Nilai penting dari perencanaan sumber daya manusia di dunia perbankan disebabkan berbagai alasan sebagai berikut :

1. Antisipasi terhadap pembukaan cabang baru
2. Adanya pension normal karyawan
3. Permintaan berhenti sendiri
4. Diberhentikan oleh bank
5. Akibat karyawan meninggal dunia atau kecelakaan

Pada akhirnya, kegiatan perencanaan tenaga kerja memudahkan dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang. Perencanaan tenaga kerja juga membuat bank untuk berjaga-jaga terhadap kekosongan karyawan.

D. Rekrutmen dan Seleksi

Kegiatan rekrutmen merupakan lanjutan dari apa yang sudah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja yang sudah direncanakan baik dari segi jumlah maupun kualifikasi yang diinginkan akan diperoleh melalui rekrutmen pegawai. Hasil rekrutmen ini akan memperoleh sejumlah tenaga kerja yang melamar ke bank. Setelah memperoleh jumlah tenaga kerja langkah selanjutnya menyeleksi setiap lamaran yang masuk sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan.

Pengertian rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar melamar ke bank, sedangkan pengertian seleksi adalah merupakan proses pemilihan calon karyawan yang telah direkrut melalui berbagai persyaratan yang telah ditetapkan oleh bank. Agar kualitas tenaga kerja yang diperoleh sesuai dengan

keinginan bank, maka terlebih dahulu bank harus memilih sumber-sumber tenaga kerjayang tersedia. Dalam praktiknya pemilihan sumber-sumber tenaga kerja yang dijadikan sarana rekrutmen antara lain sebagai berikut :

1. Dengan cara memilih tenaga kerja berdasarkan surat-surat lamaran yang masuk ke-bank atau dikenal dengan istilah Walk-in
2. Mencari tenaga kerja melalui karyawan yang sudah bekerja di bank yang bersangkutan
3. Dari lembaga pendidikan
4. Melalui iklan
5. Bursa tenaga kerja
6. Asosiasi professional
7. Open house

Agar memperoleh tenaga kerja yang benar-benar berkualitas, maka proses seleksi harus dilakukan secara sempurna. Semua tenaga kerja dari berbagai sumber yang dipilih harus diseleksi tanpa terkecuali. Langkah-langkah atau proses seleksi mulai dari seseorang melamar sampai diterima bekerja dapat dilihat dalam skema berikut ini

E. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan bertujuan untuk memberikan keterampilan kepada calon karyawan sebelum bekerja. Pelatihan juga ditujukan untuk membiasakan calon karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam pelatihan calon pegawai dilatih cara-cara melaksanakan pekerjaan serta memahami visi dan misi bank.

Diharapkan dalam pelatihan para calon karyawan dapat menambah kemampuan dan keterampilannya. Dalam masa latihan ini, calon pegawai akan dinilai kemauan dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan termasuk disiplin dan tanggung jawabnya. Dari hasil penilaian pelatihan barulah diputuskan apakah dapat diangkat sebagai karyawan tetap atau tidak. Teknik dalam pelatihan dan pengembangan karyawan ada dua macam, yaitu :

1. Metode praktis (on the job training)
2. Teknik presentasi dan metode simulasi

Disamping pelatihan, karyawan bank juga harus melakukan pengembangan terhadap seluruh karyawannya. Dalam praktiknya program pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui :

1. Mengikuti pendidikan melalui paket-paket khusus yang diberikan oleh lembaga pendidikan yang memang berpengalaman dibidangnya.
2. Transfer antar bagian, merupakan pengembangan agar karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya.
3. Promosi suatu jabatan dengan cara memindahkan karyawan keposisi yang lebih tinggi

F. Perencanaan Karier

Perencanaan karier harus dilakukan mulai dari jenjang karier yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Pengertian karier adalah jalan kehidupan pekerjaan seorang karyawan selama hidupnya bekerja. Artinya, karier kerja seseorang dimulai pada saat karyawan masuk bekerja sampai keluar dari pekerjaan tersebut. Salah satu yang paling menentukan karier adalah kemampuan karyawan dalam bekerja dan memenuhi persyaratan yang di persyaratkan sebelumnya. Agar karier seseorang

dapat berjalan mulus, maka perlu direncanakan kariernya melalui perencanaan karier yang matang.

Beberapa keuntungan dari perencanaan karier, sebagai berikut :

- 1) Mengurangi tingkat turn over karyawan
- 2) Meningkatkan potensi karyawan dalam bekerja
- 3) Pengembangan karyawan untuk promosi lebih mudah
- 4) Memberikan kepuasan kerja pada karyawan

Kemudian agar karier yang sudah direncanakan dapat ditingkatkan, maka dilakukan pengembangan karier, dengan cara berikut :

- a. Meningkatkan prestasi kerja
- b. Meningkatkan kesetiaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan
- c. Memiliki mentor dan sponsor
- d. Menggunakan permohonan permintaan berhenti.

BAB III

PENUTUP

Kesimpulan

Peran SDM dalam Bisnis Perbankan atau perusahaan sangat penting karena usaha perbankan termasuk salah satu jenis usaha pelayanan jasa yang diberikan untuk masyarakat khususnya dalam hal yang berhubungan dengan finansial. Dalam kaitan tersebut, bank dituntut untuk harus mampu memberi layanan yang baik kepada para nasabah sehingga nasabah dapat merasakan kenyamanan saat mereka berkunjung ke bank.

Sumber daya manusia yang ikut terlibat di dalam instansi bank sudah sewajarnya diambil dari orang – orang yang sudah berpengalaman dan memiliki kompeten di bidangnya agar pelayanan nasabah dapat dilakukan secara optimal. Hal ini membuat banyak bank kadang menerima karyawan baru dengan cara seleksi sampai mereka akhirnya benar – benar mendapatkan sosok karyawan yang ideal dengan kriteria dari instansi.

Semua perusahaan pasti membutuhkan SDM atau sumber daya manusia yang handal dan siap bersaing dengan perusahaan lainnya. Perbankan pun tidak akan lepas dari adanya SDM yang benar-benar tangguh dan siap kerja. Sumber daya manusia adalah penggerak usaha bagi bank, jika tidak ada sumber daya

manusia, pastinya bank tidak akan bisa beroperasi.

DAFTAR PUSTAKA

Kasmir, SE., MM. edisi revisi 2008. Manajemen Perbankan. Jakarta: PTRajaGrafindo Persada

Ahliperbankan .2021. peran SDM dalam bisnis perbankan. <https://ahliperbankan.com>. (di akses tanggal 5 desember 2021)

Ahliperbankan .2021. strategi pengembangan kompetensi SDM perbankan . <https://ahliperbankan.com>. (di akses tanggal 5 desember 2021)