

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Insani (SDI) mendapatkan peranan penting dalam sebuah insitusi. Manajemen sumber daya Manusia ialah sebuah kekuatan yang ada dalam daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya, yang perlu digali, dibina, dikelola dan dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. SDI ialah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang meliputi kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknik ataupun ke manajerial).

Peran SDI dalam suatu institusi ialah memberikan dan interpretasi masalah yang terkait dengan SDI seperti: ketentuan upah (upah minimum regional / UMR), Jaminan sosial standart keselamatan kerja, penilaian prestasi kerja, dan pemeliharaan kesehatan kerja dan lain-lain, guna memenuhi segala tanggung jawab kegiatan suatu perusahaan dalam membina sebuah hubungan dengan pelanggan, terbuka member layanan bagi orang lain, berperan sebagai suatu pemantau setiap implementasi kebijakan kepegawaian, program kepegawaian secara benar, efisien dan konsisten. Melakukan adaptasi/ penyesuaian dengan teknologi yang semakin terdepan, struktur, suatu proses kebudayaan dan metode kerja yang baru untuk memenuhi sebuah tuntutan persaingan yang ketat. Perusahaan akan memberi suatu kewenangan kepada divisi SDM untuk

mendapat keahlian yang dibutuhkan guna memfasilitasi perubahan organisasi atau struktur organisasi suatu perusahaan.¹

Sementara MSDI merupakan pengelolaan serta pemanfaatan individu dan menjadi serangkaian strategi, suatu proses dan aktivitas yang diciptakan sedemikian rupa untuk menunjang perusahaan dengan Cara yakni mengintegrasikan organisasi, perusahaan dan individu. SDI dapat diartikan sebagai suatu proses dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan juga pengendalian sumber daya manusia dalam hal pencapaian suatu tujuan sebuah organisasi. Proses tersebut mencakup diantaranya kegiatan – kegiatan perencanaan dan pengadaan tenaga kerja yang berkualitas, seleksi dan penempatan tenaga kerja, pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan, integrasi dan pemeliharannya (termasuk pemberian sebuah imbalan), penilaian terhadap hasil kerja serta pengembangan karier dan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja dan juga personnel audit²

SDM dan SDI itu hampir sama namun istilah dan pengkajiannya ada yang berbeda, kalau SDM adalah sumber daya manusia yang secara konvensional pengkajiannya, sedangkan SDI ialah sumber daya insani atau manusia yang dikaji dalam perspektif islam, yang berlandaskan dengan pandangan Al qur'an dan hadits dalam syariat islam yang kajiannya secara makro dan menganggap kekayaan karyawan adalah sebuah asset utama suatu organisasi yang harus nya dipelihara dan jaga dengan baik. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum itu yang menjadi dasar pembahasannya. MSDM digunakan manusia untuk tujuan yang optimal seperti (*Human resources planning*) yang mengatur masalah – masalah meliputi pengorganisasian,

¹ Hj. Sedarmayanti, Perencanaan dan pengembangan Sumber daya Manusia: Bandung, 2017 ,4.

² Abdur rohmam, manajemen sumberdaya insani: Madura,Pustaka radja,2017,29.

pengarahan, pengalihan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengeinterasian, pemeliharaan dan kedisiplinan. Saat ini selain dari MSDM juga ada MSDI, Perbedaan diantara keduanya adalah MSDM merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien terjadi melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan untuk mencapai tujuan.³ Sedangkan MSDI merupakan manusia/ makhluk yang memiliki kemampuan yang benar - benar istimewa dan menempati posisi yang tertinggi diantara makhluk lainnya, yakni berperan menjadi seorang khalifah(wakil tuhan di bumi). Islam menghendaki bahwa manusia pada hierarki yang tinggi dan begitu luhur. Oleh karena itu, sehingga manusia dikaruniai akal, perasaan dan tubuh yang sempurna. Dalam Islam pun dijelaskan melalui ayat – ayat Al-Qur'an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia seperti antara lain disebutkan dalam Surat At – tin/

95:4:⁴

لَقَدْ خَلَقْنَا تَقْوِيمَ حَسَنٍ أَفَى الْإِنْسَانِ

Artinya : “*Sungguh kami telah menciptakan dalam bentuk yang sebaik -baiknya*”

Kesempurnaan itu dimaksudkan agar manusia dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.⁵

Menurut “Drs. Malayu S.P” Hasibuan MSDM merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar lebih terlihat efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat sedangkan

³ Hj. Sedarmayanti, *Perencanaan dan pengembangan Sumber daya Manusia* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), 3.

⁴ <https://risalahmuslim.id/quran/at-tin/95-4/> diakses tanggal 2 juli 2019 pukul 14:25

⁵ Drs. H. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia* Edisi Revisi (Jakarta: PT. Bumi Aksara, Tahun), 2016, 15.

manajemen SDI memfokuskan pada titik akhlak , kognitif serta motorik brain setiap insani ⁶. Di Era milenial ini, ada beberapa Bank Syariah yang menerapkan SDI salah satu diantaranya Bank Syariah Mandiri KC Gresik. MSDI di Bank Syariah Mandiri Kc Gresik sangat baik dan berkualitas di dalam bidangnya seperti pelatihan untuk teller di Bank Syariah Mandiri Kc Gresik. Bank Syariah Mandiri banyak mendapatkan penghargaan antara lain:

1. Peringkat I NPS (Net Promotor Score) yang didapatkan dari Majalah Infobank yang bekerjasama dengan Marketing Research Indonesia - 14 March 2019.
2. Peringkat I Satisfaction Loyalty Engagement Awards kategori Bank Umum Syariah yang didapatkan dari Majalah Infobank bekerjasama dengan Marketing Research Indonesia - 14 March 2019
3. Peringkat I Satisfaction (Customer Service) yang didapatkan dari Majalah Infobank bekerjasama dengan Marketing Research Indonesia - 14 March 2019
4. Peringkat I Satisfaction (Teller) yang didapatkan dari Majalah Infobank bekerjasama dengan Marketing Research Indonesia - 14 March 2019 Satisfaction Loyalty Engagement Awards kategori Bank Umum Syariah
5. Peringkat II Satisfaction (Satpam) yang didapatkan dari Majalah Infobank bekerjasama dengan Marketing Research Indonesia - 14 March 2019
6. Peringkat III Engagement yang didapatkan dari Majalah Infobank bekerjasama dengan Marketing Research Indonesia - 14 March 2019

⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016, 9-10.

7. Indonesia Digital Innovation Award Warta Ekonomi - 22 February 2019 Innovative Company in Providing Customer Center Sharia Virtual and Mobile Banking Category: Islamic Banking
8. Good Corporate Governance Award 2018 dari Majalah SWA dan The Indonesian Institute for Corporate Governance (IICG) - 19 December 2018 Penghargaan untuk Most Trusted Company Based on Corporate Governance Perception Index (CGPI)
9. Moeslim Choice Award, Moeslim Choice Intitusi Ekonomi Syariah - 12 December 2018 The Best And Biggest Islamic Bank in Indonesia
10. Penghargaan Agen Penjual SBSN Kementerian Keuangan Republik Indonesia - 03 December 2018 Penghargaan Terbaik Ketiga Sebagai Agen Penjual SBSN Tahun 2018

Dari beberapa penghargaan diatas tentunya menarik untuk diteliti bagaimana manajemen sumber daya manusia di lembaga ini karena sejatinya prestasi yang telah dicetak tidak bisa lepas dari peran SDM didalamnya. Karena itu penelitian ini akan membahas tentang Manajemen Sumber Daya Insani di Bank Syariah Mandiri KC Gresik.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalahnya dapat dirumuskan sebagai berikut. Bagaimana Manajemen sumber daya Insani di Bank Syariah Mandiri KC Gresik?

C. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan oleh penelitian ini , maka tujuan dari penelitian sebagai berikut: Untuk mengetahui dan memahami Bagaimana Manajemen sumber daya Insani di Bank syariah Mandiri KC Gresik.

D. KAJIAN PUSTAKA

Penelitian ini tentang manajemen sumber daya insani di Bank Syariah Mandiri KC Gresik yang diterapkan dengan baik pastinya sesuai dengan sop tenaga kerja. Hal ini termasuk jarang ditemukan atau belum ada yang meneliti manajemen sumber daya insani atau manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islamnya. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti MSDI / MSDM di Bank Syariah Mandiri KC Gresik dan dari skripsi yang sudah ada hanya menerangkan tentang analisis pelatihan , namun dalam penelitian saya ini yang menjadi patokan ialah MSDI di Bank Syariah Mandiri KC Gresik. Disini Penulis meninjau belum ada yang meneliti tentang hal ini di Bank Syariah Mandiri KC Gresik.