

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia pada Bank Muamalat Indonesia

Suhenda, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=72043&lokasi=lokal>

Abstrak

Dalam proses suatu produksi terdapat beberapa faktor produksi yang dapat mempengaruhi tingkat output suatu produksi. Salah satu faktor produksi yang dibahas dalam tulisan ini adalah faktor sumber daya manusia (tenaga kerja) yang terdapat pada PT. Bank Muamalat Indonesia.

Bank Muamalat Indonesia (BMI) sebagai bank bersyariat Islam masih memerlukan peningkatan kualitas sumber daya manusianya agar kinerja perusahaan terus membaik dan berkembang menuju perusahaan perbankan syariat yang handal serta agar predikat tingkat kesehatan bank BMI yang saat ini memperoleh predikat "cukup sehat" berubah meningkat ke level predikat "sehat".

Faktor sumber daya manusia merupakan satu-satunya faktor produksi yang memiliki perasaan, akal, moral, dorongan, daya dan karya : Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, hebatnya robot, canggihnya metode kerja baru, sumber daya manusia masih diperlukan keikutsertaannya untuk mengendalikan sumber daya yang ada dalam suatu proses produksi. Berbeda dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia memiliki keinginan-keinginan, kebutuhan fisik dan kebutuhan non fisik seperti harga diri, kebutuhan aktualisasi diri, dan rasa berprestasi. Kebutuhan manusia yang terpenuhi secara wajar akan banyak memberikan kontribusinya bagi keberhasilan perusahaan.

Investasi dalam bidang sumber daya manusia (human investment) melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dalam suatu perusahaan akan dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan maupun bagi pengembangan karir pegawainya. Bank Muamalat Indonesia menyadari pentingnya investasi sumber daya manusia untuk kemajuan perusahaan maupun kemajuan bagi pegawainya tersebut, dan Bank Muamlat Indonesia telah melaksanakan kegiatan investasi tersebut antara lain melalui penyediaan anggaran khusus bagi pengembangan sumber daya manusianya serta memanfaatkan anggaran tersebut dengan merealisasikan program-program pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Bank Muamamalat Indonesia.

Suatu perusahaan biasanya menggunakan beberapa program yang masih dikenal dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia, seperti orientasi dan penempatan, pendidikan dan pelatihan, penilaian kerja dan kemampuan, pengembangan karier, mutasi dan promosi, motivasi dan disiplin kerja, penilaian prestasi kerja, dan pemberian tugas.

Alat analisa yang digunakan dalam upaya berpartisipasi memantapkan perencanaan pengembangan SDM pada Bank Muamlat pada tulisan ini dipergunakan metode Proses Hirarki Analitik (The Analitical Hierarchy Process) yang memakai input kualitatif (persepsi manusia yang dianggap 'ekspert') sebagai input utamanya.

Hirarki yang dibuat sebanyak 4 (empat) level yakni level tujuan, level sasaran, level faktor dan level aktor 1 pelaku. Level sasaran terdiri dari 3 (tiga) elemen yakni penyelenggaraan diktat, peningkatan motivasi dan disiplin, serta pelaksanaan mutasi dan promosi. Level faktor terdiri dari 4 (empat) elemen yakni ketersediaan sumber daya manusia, penguasaan teknologi perbankan, ketersediaan dana, serta ketersediaan sarana dan prasarana. Sedangkan faktor aktor 1 pelaku terdapat 4 (empat) elemen yakni Urusan Organisasi dan Sumber Daya Insani (OSDI), Bank Indonesia, Bank Pembangunan Islam (BPI), dan Lembaga Diktat Dalam Negeri.

Persepsi tenaga ahli sebagai input pada AHP tersebut diperoleh dari 6 orang ekspert yang terdiri dari 2 orang ahli perencanaan, 2 orang ahli manajemen sumber daya manusia, dan 2 orang ahli praktisi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Bank Muamalat Indonesia.

Melalui bantuan komputer dengan program "The Expert Choice" diperoleh informasi yang berkaitan dengan memantapkan perencanaan pengembangan sumber daya manusia pada Bank Muamalat Indonesia adalah sebagai berikut :

a) Sasaran kegiatan yang paling tepat untuk mencapai tujuan "memantapkan perencanaan pengembangan sumber daya manusia pada Bank Muamalat Indonesia" adalah melalui sasaran kegiatan penyelenggaraan diktat yang didasari atas hasil analisa kebutuhan diktat yang mana pelaksanaan diktat tersebut diselenggarakan secara DDTK (diktat di tempat kerja).

b) Faktor yang paling penting untuk dipertimbangkan dalam menyelenggarakan diktat tersebut adalah ketersediaan sumber daya manusia perbankan.

c) Pelaku/aktor yang paling berwenang dan bertanggung jawab atas keberhasilan terlaksananya penyelenggaraan diktat dengan faktor tersebut di atas adalah urusan Organisasi dan Sumber Daya Insani (OSDI) Bank Muamalat Indonesia.