

MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI BANK SYARIAH

Nur Iman Hakim Al Faqih

Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen

hakimalfaqih02@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan kajian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya insani. 2) Untuk mengetahui analisis jabatan sumber daya insani di perbankan syariah. 3) Untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya insani di perbankan syariah. 4) Untuk mengetahui fungsi serta peran DPS dalam perbankan syariah. Kajian diawali dengan mengumpulkan data-data dan dianalisis datanya, seperti melalui buku-buku dan beberapa situs-situs website.

Hasil kajian menunjukkan bahwa: 1) Manajemen sumber daya insani diartikan sebagai suatu rencana yang sudah disiapkan guna mewujudkan tujuan perusahaan baik dilihat dari materi ataupun non material dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki suatu individu atau manusia, 2) Analisis jabatan merupakan suatu perintah yang digunakan sebagai penentu wewenang dan keterampilan untuk suatu pekerjaan dan SDI dengan persyaratan harus sesuai dengan wewenang atau tugas yang diberika,. 3) Islam mengajarkan bahwa suatu pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang mampu dlm bidangnya, jika pekerjaan tersebut tidak dilakukan oleh ahlinya, nantinya pekerjaan itu akan berantakan bahkan bisa tidak mencapai tujuan yang sudah direncanakan, 4) DPS berperan sebagai pengawas dalam lembaga keuangan syariah yang mengawasi operasional kegiatan perbankan syariah agar sesuai dengan prinsip syariah.

Kata Kunci: Manajemen Insani, DPS.

ABSTRACT

The objectives of this study are: 1) To find out what is meant by human resource management. 2) To find out the analysis of human resource positions in Islamic banking. 3) To find out how human resource management is in Islamic banking. 4) To find out the function and role of DPS in sharia banking. The study begins with collecting data and analyzing the data, such as through books and several websites.

The results of the study show that: 1) Human resource management is defined as a plan that has been prepared to realize company goals both in terms of material and non-material with the abilities and skills possessed by an individual or

human, 2) Job analysis is a command that is used as a determining authority and skills for a job and HR with requirements that must be in accordance with the authority or task given. 3) Islam teaches that a job must be done by someone who is capable in their field, if the job is not done by an expert, later the work will fall apart and may not even reach the planned goals, 4) DPS acts as a supervisor in an Islamic financial institution that oversees operational activities of sharia banking to comply with sharia principles.

Keywords: Human Management, DPS.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Saat ini perkembangan perbankan syariah sudah mengalami pertumbuhan yang pesat, dilihat dari sisi pertumbuhan asset, pertumbuhan kelembagaan maupun jaringan.¹ Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, hal itu disambut gembira oleh para pelaku industri perbankan syariah di Indonesia khususnya bagi masyarakat muslim.²

Perbankan syariah yang berkembang pesat dari segi kuantitas tidak diikuti oleh perkembangan kualitas sumber daya manusianya. Permasalahan ini harusnya menjadi perhatian yang serius dari berbagai kalangan. Dalam pembentukan sumber daya manusia yang cerdas dan handal masih menjadi masalah dalam dunia perbankan syariah.

Di dalam kerangka kecerdasan spiritual, orang dalam bekerja, berbisnis atau berorganisasi memiliki perilaku aktualisasi diri yang bersumber pada internal motivation, yaitu adanya kesadaran dan tanggung jawab bekerja yang timbul dari keyakinan yaitu bakwa prestasi merupakan bagian dari ibadah yang berkualitas. Konsep spiritual management dalam bahasa K.H. Abdullah Gymnastiar disebut dengan istilah Manajemen Qalbu yang bertumpu pada religious mind-set dengan menghubungkan antar manusia dalam proses berbisnis dan bekerja, hal itu juga berkaitan dengan hubungan

¹ Hairienisa Rohaya, *Perkembangan Skala Usaha Perbankan Syariah di Indonesia Pra dan Pasca Kebijakan Office Channeling*, La-Riba, Vol. II, No. 2, (Desember 2008), h. 191

² Dede Nurohman, *Undang-Undang Perbankan Syariah: Makna, Implikasi dan Tantangan*, La-Riba, Vol. II, No. 2, (Desember 2008), h. 279.

manusia dengan Tuhannya. Diharapkan dari implementasi konsep ini yaitu bahwa manusia yang sudah terlibat dalam proses bisnis, harus bisa memiliki rasa kesadaran, apapun yang diperbuat harus diandalkan dengan iman dan taqwa kepada Tuhan.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka untuk melakukan rekrutmen manajemen sumber daya manusia dalam industri perbankan syariah seharusnya dilakukan dengan cara melalui pendekatan manajemen hati berharap sumber daya manusia yang dihasilkan mampu dalam menghadapi segala tantangan dari yang kecil hingga besar sehingga perbankan syariah dapat bersaing dengan perbankan konvensional dari segi kualitas ataupun kuantitas.

A. METODE KAJIAN

Untuk metode kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif diskriptif dengan dengan corak kepustakaan (*library research*). Data dan informasi yang mendukung penulisan ini dikumpulkan melalui studi pustaka, pencarian sumber yang relevan dan pencarian data di internet. Data dan informasi yang digunakan adalah data dari jurnal, skripsi, media elektronik, dan beberapa literatur yang relevan yang bertujuan untuk mengetahui lebih dalam tentang manajemen sumber daya insani.

Menurut Nasir, studi kepustakaan adalah teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menelaah isi buku, literatur, catatan, dan berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang akan dipecahkan.³

B. PEMBAHASAN

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Insani

Manusia didefinisikan sebagai makhluk yang memiliki akal dan berbudi luhur. Manusia sering dihubungkan dengan lingkungan sebagai suatu konsep kelompok dalam organisasme hidup. Dalam sebuah organisasi, Sumber Daya

Insani menjadi hal yang sangat penting dalam aspek apapun. SDI juga dijadikan patokan sebagai penentu berkembangnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisai, pekerjaan akan dilakukan oleh manusia yang berperan sebagai SDI.

Mengutip dari Edy Sutrisno oleh Warther dan Davis menyebutkan bahwa SDI merupakan karyawan yang sudah siap dan mampu untuk mewujudkan tujuan dari organisasinya. SDI akan terlihat lebih sempurna ketika dirinya dapat membantu kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan.⁴ Dalam pandangan islam SDI dinilai memiliki ciri keislaman yang dapat menjunjung tinggi nilai-nilai Islam. Seiring berkembangnya zaman, bagi suatu organisasi karyawan bukan lagi dipandang sebagai sumber daya saja tetapi lebih ke arah modal atau aset. Oleh karena itu, H.C. atau *Human Capital* hadir diluar H.R. (*Human Resource*).⁵

SDI dapat didefinisikan dalam dua hal, yaitu secara mikro dan makro. Secara makro, SDI merupakan suatu pekerja individu pada suatu perusahaan atau biasa dikenal dengan karyawan, buruh, pegawai dan tenaga kerja lainnya. Sedangkan secara mikro, SDI diartikan sebagai penduduk yang sudah bekerja maupun belum di suatu negara yang sudah menginjak usia angkatan kerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian SDI merupakan suatu aset individu yang dipekerjakan untuk menggerakkan suatu organisasi dan harus diasah serta dikembangkan keterampilannya.

Dalam manajemen SDI akan mempelajari secara khusus terkait peran dan keterkaitan manusia dalam suatu perusahaan, termasuk didalamnya tentang konsep perwujudan manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat secara maksimal.⁶

Burhanuddin Yusuf dalam kutipan Edwin B. Flippo mengemukakan bahwa manajemen SDI adalah suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mnegawasi kegiatan dalam pengadaan,

⁴ <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=95573>

⁵ http://id.m.wikipedia.org/wiki/sumber_daya_manusia.

pemberian keringanan, pemeliharaan, pengembangan, pengintegrasian dan pelepasan SDI demi terwujudnya tujuan individu, perusahaan maupaun masyarakat.⁷ Dalam melakukan kegiatan manajemen SDI, terdapat beberapa aspek yang harus diikutsertakan diantaranya seperti perekrutan, pemilihan, pelatihan, pemberian penghargaan, penilaian bahkan ada juga suatu pemberhentian.⁸ Pada intinya, manajemen SDI diartikan sebagai suatu rencana yang sudah disiapkan guna mewujudkan tujuan perusahaan baik dilihat dari materi ataupun non material dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki suatu individu atau manusia.

Hubungan manajemen SDI dengan perbankan syariah didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan mengolah SDI yang disalurkan melewati kegiatan dalam merancang analisis jabatan, merencanakan kerja, merekrut dan menyeleksi, melatih dan mengembangkan, merencanakan karir, menilai perestasi kinerja hingga memberi keringanan atau kompensasi secara transparan.⁹

Perusahaan bank dalam merencanakan SDI nya secara umum memiliki tujuan, diantaranya:¹⁰

- a) Pemberian tenaga kerja, dapat didefinisikan sebagai penyedia teaga kerja dalam jumlah tertentu untuk dipakai pihak perbankan baik jangka pendek ataupun jangka panjang.
- b) Perekrutan karyawan, maksudnya disini yaitu kita dapat mengambil beberapa tenaga kerja yang tersedia.
- c) Dalam memperbaiki SDI dapat mencapai tujuan perusahaan guna mengupgrade kualitas SDI yang tersedia di perbankan yang dilakukan melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan SDI atau dapat juga melalui pertukaran atau pengiklanan karyawan.

⁷ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), h.3.

⁹ Nur Rahmawati, Konsep Dasar Perencanaan dan Analisis Jabatan di Perbankan Syariah, Jurnal Online, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel (UINSA) Surabaya. H. 4.

2. Analisis Jabatan Sumber Daya Insani di Perbankan Syariah

Analisis jabatan (pekerjaan) didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya :

- a) Pengabean mengartikan analisis jabatan sebagai suatu proses guna mendapatkan informasi terkait jabatan (job) dan pekerjaannya (job-holder) melalui penyelidikan yang terencana.¹¹
- b) Analisis jabatan dikemukakan oleh Siagian sebagai suatu usaha yang telah disusun dalam pengumpulan, penilaian dan pengkoordiniran seluruh pekerjaan yang ada didalam organisasi.¹²
- c) Menurut Veithzal Rivai, analisis jabatan didefinisikan sebagai suatu rancangan yang telah tersusun guna memperoleh informasi terkait aspek penting yang ada kaitannya dengan suatu job (pekerjaan).¹³

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa analisis jabatan merupakan suatu perintah yang digunakan sebagai penentu wewenang dan keterampilan untuk suatu pekerjaan dan SDI dengan persyaratan harus sesuai dengan wewenang atau tugas yang diberikan. Analisis jabatan menghasilkan suatu informasi terkait syarat dalam jabatan, lalu dijabarkan menjadi deskripsi jabatan (*job description*) yang berisi tujuan, tanggungjawab dan wewenang dalam jabatan tersebut.

Selain itu, terdapat spesifikasi jabatan (*job specification*). Untuk mendapatkan posisi tersebut harus ditemukan didalamnya tentang keahlian, pengalaman dan pendidikan. Perbankan syariah menjadikan spesifikasi jabatan (*job specification*) sebagai inti dari penentu kriteria karyawan yang akan diterima.

Analisis jabatan memiliki beberapa tujuan, diantaranya :

- a) Memperoleh SDI yang dapat diandalkan dalam mengatasi tantangan teknologi modern.

¹¹ Mutiara Panggabean S, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002).

¹² Sondang Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 20017).

¹³ Veithzal Rivai Zainal, Salim Bassalamah, dan Natsir Muhammad, Islamic Human, h.90

- b) Dapat memberikan kenyamanan dan keamanan bekerja pada perusahaan.
- c) Dapat menghadirkan secara langsung karyawan dengan kualifikasi baik guna mewujudkan perusahaan yang berhasil.

Kemudian, dalam memperoleh informasi MSDI ada kegiatan penting yang harus dijalankan, diantaranya yaitu:¹⁴

- a) Melakukan evaluasi terkait tantangan yang berasal dari lingkungan yang berpengaruh terhadap jabatan individual.
- b) Untuk menghindari perbedaan yaitu dapat dilakukan dengan meniadakan persyaratan jabatan.
- c) Mencari tahu permasalahan dalam jabatan yang dapat menyebabkan berkurangnya *quality of work life*.
- d) Merencanakan persyaratan SDI untuk waktu yang akan datang.
- e) Menganggarkan kebutuhan untuk pelatihan, bagi pekerja baru ataupun yang sudah berpengalaman.
- f) Membuat rencana mengenai untuk mengembangkan kemampuan pekerja.
- g) Membuat perjanjian mengenai standar kerja yang realistis.
- h) menciptakan keadilan terhadap pemangku jabatan dalam pemberian keringanan atau kompensasi.
- a) Mengadakan transparansi yang dilakukan para pemegang jabatan.

Dari pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya analisis jabatan memberikan manfaat yang cukup besar dalam merencanakan SDI, merekrut atau menyeleksi SDI, menilai kinerja, melatih dan membangun, mengevaluasi jabatan, merencanakan dan mengadakan SDI, merevisi kepengurusan organisasi pekerjaan jika dibutuhkan, mengatur keringanan atau kompensasi, imbalan maupun reward serta memberikan data yang digunakan untuk fungsi dalam pengaturan.

3. Manajemen Sumber Daya Insani di Perbankan Syariah

Di dalam suatu organisasi, manajemen merupakan proses pencapaian

¹⁴ Ibid, h.51.

tujuan melalui empat fungsi dasar MSDI, yaitu¹⁵ :

- a) Perencanaan (*planning/at-takhthiith*), yaitu kegiatan yang memperkirakan keadaan sumber daya manusia agar bersesuaian dengan kebutuhan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam perencanaan ini bertujuan untuk menetapkan program kepegawaian, yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.
- b) Pengorganisasian (*organizing/at-tanziem*), merupakan kegiatan mengatur pegawai yang dilakukan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c) Pengarahan (*actuating/at-tansiiq*) dan Pengadaan, yaitu kegiatan yang memberikan petunjuk pada pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif agar tercapai tujuan organisasi. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberikan pengarahan kepada pegawai agar semua tugas terlaksana dengan baik. Pengadaan adalah sebuah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi yang bertujuan untuk mendapatkan pegawai kebutuhan organisasi yang sesuai.
- d) Pengendalian (*controlling/ al-muraqabah*), merupakan kegiatan yang mengendalikan pegawai supaya menaati peraturan yang ada di organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Jika terdapat penyimpangan maka akan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai ini meliputi, kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan kerja¹⁶.

Di dalam ajaran Islam, segala sesuatu harus dikerjakan dengan rapi, baik dan benar serta tidak boleh dilakukan asal-asalan, sebagaimana dijelaskan

¹⁵ Fahadil Amin Al Hasan dan Muhammad Irfan Maulana, *Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global*, Sosio Didaktika, Vol.3, No.1, (Juni, 2016), h.31.

¹⁶ Anang Firmansyah, dan Andrianto, *Manajemen Bank Syariah Implementasi Teori dan Praktik*. (T.tt: Qiara Media, 2019), h.207-208.

Rasulullah SAW yang Artinya: “Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang apabila melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas).” (HR. Thabrani). Itqan adalah suatu hal yang mempunyai arah yang jelas, landasan yang mantap dan cara mendapatkan yang transparan.

Berdasarkan pengertian diatas menunjukkan bahwa Islam itu menuntut manajemen yang professional di dalam suatu lembaga. Selain pekerjaan harus dilakukan secara itqan, dalam Islam mengajarkan bahwa suatu pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang mampu dlm bidangnya, jika pekerjaan tersebut tidak dilakukan oleh ahlinya, nantinya pekerjaan itu akan berantakan bahkan bisa tidak mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

4. Fungsi dan Peran DPS dalam Perbankan Syariah

Pada dasarnya DPS meneruskan perpanjangan tangan DSN dalam merealisasikan sebuah fatwa yang sudah diputuskan oleh DSN. DPS berperan sebagai pengawas dalam lembaga keuangan syariah yang mengawasi operasional kegiatan perbankan syariah baik itu bank syariah, asuransi syariah, pasar modal syariah dll, sehingga semua lembaga keuangan syariah dapat berjalan sesuai dengan tuntutan syariat Islam. DPS tidak terlibat langsung dalam pelaksanaan manajemen lembaga keuangan syariah, karena sudah menjadi tanggung jawab langsung di bawah wewenang direksi suatu lembaga keuangan syariah. DPS berhak memberi masukan kepada pihak pelaksana lembaga keuangan syariah. DPS adalah badan independen yang terdiri dari para pakar syariah muamalah dan juga memiliki pengetahuan dalam bidang perbankan yang ada di lembaga keuangan syariah serta bertugas mengawasi pelaksanaan keputusan DSN pada lembaga keuangan syariah tersebut.

DPS disebut badan independen, dengan menjamin pengeluaran pendapat, maka harus diperhatikan beberapa hal : (a) DPS bukan staf bank, mereka tidak tunduk dibawah kekuasaan administratif. (b) DPS dipilih melalui rapat umum pemegang saham (RUPS). (c) Honorarium DPS

ditentukan oleh RUPS. (d) DPS mempunyai sistem kerja dan tugas tertentu seperti halnya badan pengawas lainnya.

DPS memiliki peran yang penting dan strategis di dalam penerapan sebuah prinsip syariah di perbankan syariah. DPS memiliki tanggung jawab untuk memastikan semua produk dan prosedur bank syariah sesuai dengan prinsip syariah. Berdasarkan pentingnya peran DPS, maka dua undang-undang di Indonesia mencantumkan harus adanya DPS di perusahaan syariah dan lembaga perbankan syariah, yaitu undang-undang nomor 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas dan undang-undang nomor 21 tahun 2008 yang berisi tentang perbankan syariah. Dengan demikian, DPS di lembaga perbankan menduduki posisi yang kuat, karena keberadaannya sangat penting dan strategis.

Para ulama sangat berperan dalam DPS, yaitu mengawasi berjalannya operasional bank sehari-hari agar sesuai dengan ketentuan-ketentuan syariah. Hal ini karena transaksi-transaksi yang berlaku dalam bank syariah sangat khusus jika dibandingkan bank konvensional. Oleh karena itu, perlu garis panduan ini disusun dan ditentukan oleh DSN.

Prinsip syariah merupakan acuan utama bagi DSN di dalam menyusun fatwa terkait aktivitas keuangan berbasis syariah yang ditujukan bagi industri keuangan syariah. Tidak hanya itu, adanya prinsip syariah digunakan untuk mengakomodasi DPS dalam pengawasan kepada industri keuangan syariah baik bank (IKBS) maupun nonbank (IKNB). Setiap industri keuangan syariah baik bank maupun nonbank wajib memiliki dewan pengawas yang secara otomatis terikat dengan adanya aturan-aturan syariah yang telah ditetapkan, hal ini dinamakan dengan kepatuhan syariah (*syariah compliance*)¹⁷.

Menurut undang-undang nomor 40 tahun 2007 pasal 109 : (1) Perseroan menjalankan kegiatan usaha sesuai dengan prinsip syariah selain

¹⁷ Taufik Kurrohman. 2017. *Peran Dewan Pengawas Syariah Terhadap Syariah Compliance Pada Perbankan Syariah*. Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan 8 (2). <http://dx.doi.org/10.32493/jdmhkdmhk.v8i2.694>. H. 55.

mempunyai dewan komisaris wajib mempunyai DPS. (2) DPS terdiri atas seorang ahli syariah atau lebih yang diangkat oleh RUPS atas rekomendasi MUI. (3) DPS bertugas memberi nasihat dan saran kepada direksi serta mengawasi kegiatan perseroan agar sesuai dengan prinsip syariah.

Berdasarkan undang-undang diatas, setiap perusahaan yang berbadan hukum perseroan terbatas wajib mempunyai DPS. Undang-undang nomor 21 tahun 2008 pasal 32 menyebutkan: (a) DPS diwajibkan ada di bank syariah dan bank umum konvensional yang memiliki UUS. (b) RUPS mengangkat DPS atas rekomendasi MUI. (c) DPS bertugas memberikan nasihat dan saran kepada direksi serta mengawasi kegiatan bank agar sesuai dengan prinsip syariah. (d) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan DPS diatur dengan peraturan bank Indonesia. Berdasarkan kedua undang-undang tersebut kedudukan DPS sudah sangat jelas dan mantap serta sangat menentukan pengembangan bank syariah dan perusahaan syariah.

Berdasarkan keputusan pimpinan MUI yang berisi tentang susunan pengurus DSN-MUI nomor Kep-98/MUI/III/2001, DPS mempunyai fungsi sebagai berikut: (a) DPS berfungsi menasehati dan memberikan saran kepada direksi, pimpinan kantor cabang syariah mengenai suatu hal yang berkaitan dengan aspek syariah. (b) Sebagai mediator antara bank dan DSN dalam mengkomunikasikan usul dan saran pengembangan produk dan jasa, bank perlu kajian dan fatwa dari DSN. (c) Sebagai perwakilan DSN yang bertempat pada bank syariah.

Adapun macam macam tugas DPS, yaitu : (a) Mengawasi jalannya lembaga keuangan syariah sehari-hari agar senantiasa sesuai dengan ketentuan syariah, (b) Membuat pernyataan bahwa lembaga keuangan syariah yang diawasi telah berjalan sesuai dengan ketentuan syariah, (c) Sebagai peneliti dan pembuat rekomendasi produk baru dari lembaga keuangan syariah yang diawasi. (d) Komisaris dan direksi mengawal dan menjaga penerapan nilai-nilai Islam Di dalam aktivitas yang dilakukan oleh lembaga keuangan syariah. (e) Memberikan sosialisasi kepada masyarakat tentang lembaga keuangan syariah melalui perantara media yang sudah ada

dan berlaku di masyarakat.

Untuk melakukan suatu pengawasan, anggota DPS mengharuskan agar memiliki kualifikasi keilmuan yang integral, yaitu ilmu fiqh muamalah dan ilmu ekonomi keuangan Islam modern. Kekurangan dalam perbankan syariah saat ini adalah mengangkat DPS karena kepopulerannya di tengah masyarakat, dan bukan karena keilmuannya di bidang ekonomi dan perbankan syariah.

C. KESIMPULAN

Manajemen sumber daya insani diartikan sebagai suatu rencana yang sudah disiapkan guna mewujudkan tujuan perusahaan baik dilihat dari materi ataupun non material dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki suatu individu atau manusi. Analisis jabatan merupakan suatu perintah yang digunakan sebagai penentu wewenang dan keterampilan untuk suatu pekerjaan dan SDI dengan persyaratan harus sesuai dengan wewenang atau tugas yang diberika. Islam mengajarkan bahwa suatu pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang mampu dlm bidangnya, jika pekerjaan tersebut tidak dilakukan oleh ahlinya, nantinya pekerjaan itu akan berantakan bahkan bisa tidak mencapai tujuan yang sudah direncanakan. DPS berperan sebagai pengawas dalam lembaga keuangan syariah yang mengawasi operasional kegiatan perbankan syariah agar sesuai dengan prinsip syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hasan, Fahadil Amin dan Muhammad Irfan Maulana. (2016). *Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global*. Sosio Didaktika, Vol.3. No.1.Juni.
- Andrianto, dkk. (2009). *Manajemen Bank*. T.tt: Qiara Media.

Armansyah. (2002). *Intelegency Quotient, Emotional Quotient, and Spiritual Quotient dalam Membentuk Perilaku Kerja*, Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, Vol. 02 No. 01.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

<http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=95573>

http://id.m.wikipedia.org/wiki/sumber_daya_manusia

Kurrohman, Taufik. (2017). *Peran Dewan Pengawas Syariah Terhadap Syariah Compliance Pada Perbankan Syariah*. Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan 8 (2).

Nofinawati. (2015). *Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia*, Juris, Volume 14, Nomor 2 (Juli-Desember).

Nurohman, Dede. (2008). *Undang-Undang Perbankan Syariah: Makna, Implikasi dan Tantangan*. La-Riba, Vol. II, No. 2, Desember.

Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rahmawati, Nur. *Konsep Dasar Perencanaan dan Analisis Jabatan di Perbankan Syariah*. Jurnal Online, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel (UINSA) Surabaya.

Rivai, Veithzal. (2009). *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*. Jakarta: Rajawali Press.

Rohaya, Hairienisa. (2008). *Perkembangan Skala Usaha Perbankan Syariah di Indonesia Pra dan Pasca Kebijakan Office Channeling*. La-Riba, Vol. II, No. 2. Desember.

Siagan, Sondang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.