MANAJEMEN SDM DALAM MEWUJUDKAN LEMBAGA KEUANGAN YANG EFEKTIF

Azriadi Tanjung¹

¹STIE Al-Washliyah Sibolga, Sumatera Utara, Indonesia
riady_basten@yahoo.co.id

Abstract: *HR is the key in realizing an effective and efficient organization, therefore the existence of HR is needed in an organization. This study aims to analyze HR management in realizing an effective financial institution. This research uses the literature study method by utilizing authoritative literature sources of books and journals. In order to realize an effective financial institution, three major steps are needed starting from 1) planning carried out with internal-external analysis, SWOT and demand-supply. 2) Recruitment is carried out by identifying hr vacancies and determining the number needed and considering basic competencies. 3) Hr evaluation is carried out with a 360-degree evaluation model that not only involves superiors in evaluating but also involves people who are in their hands.*

Keywords: *Management, HR*

Abstrak: SDM adalah kunci dalam mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien, karenanya eksistensi SDM sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen SDM dalam mewujudkan lembaga keuangan yang efektif. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka dengan memanfaatkan sumber literatur buku dan jurnal yang otoritatif. Dalam rangka mewujudkan lembaga keuangan yang efektif aka dibutuhkan tiga langkah besar yang dimulai dari 1) perencanaan yang dilakukan dengan analisis internal-eksternal, SWOT dan *demand-supply*. 2) Rekrutmen dilakukan dengan identifikasi kekosongan SDM dan menentukan jumlah yang dibutuhkan serta mempertimbangkan kompetensi dasar. 3) Evaluasi SDM dilakukan dengan model evaluasi 360 derajat yang tidak hanya melibatkan atasan saja dalam mengevaluasi tetapi juga melibatkan orang-orang yang berada di sekelilingnya.

Kata kunci: Manajemen, SDM

Pendahuluan

Salah satu disiplin ilmu yang termasuk dalam kajian ekonomi adalah manajemen. Manajemen merupakan ilmu tentang tata kelola terhadap suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dalam konteks pengelolaan lembaga keuangan, manajemen dibutuhkan untuk menata sumber keuangan dan alokasi keuangan yang tepat sasaran. Di sinilah petingnya manajemen. Banyak perusahaan-perusahaan yang gulung tikar sesungguhnya bukan karena kekurangan modal atau sumber dana, melainkan ketidakmampuannya mengelola atau mengalokasikan dana kepada hal-hal yang strategis (Friska, 2021). Manajemen merupakan ilmu yang mempelajari tentang cara mencapai tujuan dengan efektif dan efisien dengan menggunakan bantuan orang lain (Suprihanto, 2014). Bantuan orang lain yang dimaksud adalah dapat berupa apa saja baik tenaga, pikiran ataupun

melibatkan institusiya. Dengan pengerahan berbagai sumber tersebut diharapkan akan semakin mempercepat tujuan organisasi dan semakin mengefektifkan hasil yang akan diperoleh. Di zaman yang semakin canggih hari ini, hampir tidak ada orang yang bisa hidup sendirian. Demikian pula dengan sebuah organisasi, tidak ada satu organisasipun yang mampu bertahan di dalam kesendirian. Semua membutuhkan mitra sebagai rekan untuk menjalin kerja sama. Jika demikian maka manajemen adalah sebuah keniscayaan.

Perkembangan ilmu manajemen dewasa ini begitu pesat sehingga mengakibatkan banyaknya varian ilmu manajemen yang dipakai dalam menyelesaikan problematikan kehidupan, misalnya manajemen strategis, manajemen pemasaran, manajemen operasi, manajemen konflik, manajemen keuangan, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan masih banyak lagi yang lain. Tulisan ini secara spesifik akan fokus mengkaji masalah manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada lembaga keuangan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aktivitas perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan organisasi maupun individu (Sutrisno, 2017). manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dahulu dikenal dengan manajemen personalia yang biasanya dalam sebuah organisasi tugasnya adalah mengurus pengembangan keahlian atau keterampilan manusia atau anggota organisasi yang bekerja di suatu lembaga, tujuannya adalah memajukan lembaga dimana tempat ia bekerja. Hemat penulis di antara banyaknya jenis manajemen sebagaimana yang telah disebutkan di atas, manajemen yang paling rumit adalah manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), sebab sangat sulit mengaturnya dan sulit pula mengukur tingkat keberhasilannya oleh karena belum ada parameter standar dalam mengukur keberhasilannya. Betapapun demikian manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal terpenting dalam sebuah organisasi sebab ini menentukan keberhasilan organisasi secara langsung.

Tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia (SDM), adalah sebagai faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia. Oleh karena itu setiap perusahaan seharusnya sangat memperhatikan SDM sebagai salah satu faktor produksi. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di Negara maju maupun Negara berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Istilah Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diartikan mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi baik organisasi public maupun swasta. Sumber daya manusialah yang sangat penting dan menentukan, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, dan pengetahuan. Selain itu Sumber Daya Manusia (SDM) juga diartikan kemampuan manusia untuk mengelola sumber daya organisasi

yang dimilikinya seperti bahan baku, uang, dan informasi, sehingga diperoleh kinerja yang baik. Tantangan yang dihadapi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) sangat beragam dan setiap waktu berbeda pula problem yang dihadapi. Zaman dahulu tantangan terbesar dari Sumber Daya Manusia (SDM) adalah tentang keterbatasan secara fisik bahwa saat itu manusia secara kuantitas memang sangat terbatas dan keterampilan yang mereka miliki juga belum memadai. Pada masa sesudah itu, tantangan terbesar manusia adalah pada industrial dimana mesin ditemukan sebagai pengganti pekerjaan manusia. Jadi banyak pekerjaan manusia yang digantikan oleh mesin yang canggih. Saat ini, di era digital kemajuan teknologi menyebabkan banyak robot-robot baru yang menggantikan posisi strategis manusia. Sekarang, manusia tidak lagi disangi oleh mesin melainkan disaingi oleh manusi buatan oleh manusia itu sendiri. Entah apa lagi tantangan Sumber Daya Manusia (SDM) kedepannya, yang jelas akan semakin beragam dan kompleks yang harus dipersiapkan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang cakap dan terampil serta mampu beradaptasi.

Betapapun perkembangan zaman yang semakin cepat dan menuntut perubahan standar yang tinggi bagi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Setidaknya beberapa sifat yang tetap relevan dan tidak lekang oleh zaman harus senantiasa dimiliki demi menjaga kualitas SDM, sifat tersebut adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk dapat menghasilkan layanan profesional (Sofyandi, 2002). Dari sini kemudian dapat ditarik satu kata kunci bahwa hal terpenting dari Sumber Daya Manusia (SDM) adalah profesional yakni menjadikan profesi sebagai salah satu indikator terpenting dalam mewujudkan tujuan organisasi, tanpa adanya profesionalitas mustahil sebuah organisasi akan bertahan lama. Di tangan orang yang profesionallah dapat melahirkan ide, konsep dan gagasan yang visioner, di tangan mereka pula lah ada kemauan yang kuat untuk bekerja dengan target.

Sementara itu menurut Sutrisno (2017) bahwa dalam rangka mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik maka penting diperhatikan hal-hal berikut ini:

1. Membentuk budaya perusahaan yang tepat;
2. Perencanaan SDM;
3. Megaudit SDM baik secara kualitatif maupun kuantitatif;
4. Pengadaan SDM (mulai dari rekrutmen sampai seleksi);
5. Evaluasi/penilaian SDM.

Budaya dalam sebuah perusahaan penting diciptakan dengan mengutamakan kinerja profesionalitas, agar semua stake holders yang ada di dalamnya terbiasa dengan budaya kerja tersebut. Setiap karyawan yang ada akan secara otomatis bekerja sesuai dengan target tanpa memerlukan pertimbangan apapun. Memang budaya ini tidak bisa tiba-tiba terlaksana begitu

saja perlu adanya proses dan penguatan. Hemat penulis penegakan sanksi secara konsisten adalah kunci terpenting dalam membangun suasana budaya profesional. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Supratman (2018) bahwa dalam rangka mewujudkan organisasi yang bersih dan berkelas dibutuhkan sikap yang berorientasi pada publik, profesional, integritas dan penegakan sanksi secara tegas. Dalam konteks ketatanegaraan inilah yang dikenal dengan penegakan hukum yang konsisten tanpa pandang bulu.

Berikutnya, perencanaan SDM juga menjadi hal terpenting dalam rangka membangun SDM yang berkualitas. Ada ungkapan bijak yang menyatakan bahwa berhasil merencanakan berarti merencanakan keberhasilan, gagal merencanakan berarti merencanakan kegagalan. Menurut Hartini (2021) bahwa dalam kaitannya dengan perencanaan SDM penting diingat tiga hal berikut ini:

1. Mengidentifikasi dan memperoleh jumlah orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat;
2. Memotivasi mereka agar mencapai kinerja yang tinggi;
3. Menciptakah hubungan yang interaktif antara tujuan dengan kegiatan perencanaan SDM.

Setelah perencanaan dilakukan dengan baik maka langkah manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) selanjutnya adalah mengaudit SDM. Mengaudit dalam hal ini tidak sama halnya dengan mengaudit keuangan, mengaudit SDM terkait dengan kuantitas yakni jumlah atau kecukupan mereka dalam menangani segala persoalan yang terjadi di dalam sebuah organisasi. Angka kecukupan ini sangat penting diperhatikan, misalnya rasio antara banyaknya pekerjaan dan jumlah ketersediaan SDM. Jangan sampai ada ketimpangan, pekerjaan yang banyak tetapi orang yang mengerjakannya hanya sedikit atau tidak mencukupi. Berikutnya audit yang dilakukan juga berkaitan dengan kualitas. Maksudnya, Kecukupan SDM yang dimiliki hendaknya dibarengi dengan kualitas yang dimiliki oleh SDM tersebut. Sekiranya sebuah perusahaan memiliki banyak karyawan, tetapi tidak banyak di antara mereka yang profesional dan dapat diandalkan maka sama saja omong kosong. Jadi keduanya sangat dibutuhkan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Jumlahnya tercukupi atau ideal dan berkualitas pula.

Selanjutnya Pengadaan SDM merupakan salah satu hal terpenting. Pengadaan yang dimaksud adalah meliputi sistem perekrutan sampai kepada proses penyeleksian. Perekrutan harus dilakukan dengan ketat. Tidak boleh ada istilah titipan dalam proses perekrutan, jikapun ada titipan maka harus diseleksi dengan standar yang tepat dan profesional. Dalam hal perekrutan SDM yang baru dapat dilakukan dengan mencari dari dalam yakni bertanya kepada karyawan lama untuk mencari calon yang akan bersama-sama bekerja dengannya.

Kemudian juga dapat dilakukan dengan mencari arsip dari bank data pelamar atau dapat juga dilakukan dengan mengumumkan secara terbuka atau dapat juga dilakukan rekrutmen langsung ke kampus (Sutrisno, 2017). Dalam kaitannya dengan sistem seleksi dapat dilakukan dengan menscrening lamaran yang masuk, tentu saja sebuah lembaga akan sering mendapatkan lamaran pekerjaan maka dalam rangka menjaring SDM yang baru perlu dilakukan dengan menseleksi lamaran yang telah ada. Kemudian dilakukan tes kemampuan dasar atau kemampuan umum dan tes kemampuan sesuai bidang yang dibutuhkan. Adapun tahap terakhir dalam proses penjaringan SDM baru adalah dengan melakukan wawancara untuk mendalami dan mengetahui lebih jauh karakter dari calon SDM tersebut.

Sebelum diumumkan siapa peserta yang lulus, penting diadakan penilaian bagi calon SDM baru apakah layak atau tidak. Kemudian setelah berjalan, penilaian atau evaluasi ini juga harus dilakukan, terutama menilai hasil kinerja karyawan apakah mencapai target atau tidak. Jika mencapai target perlu diberikan *reward* tetapi bagi yang tidak mencaai target perlu dilakukan pembinaan atau memberikan motivasi atau jika kinerjanya sangat buruk sekali maka perlu diberikan sanksi bahkan jika diperlukan harus dilakukan mutasi bahkan pemecatan. Penelitian ini akan melihat bagaimana sebenarnya konsep yang ideal mengenai manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mewujudkan lembaga keuangan yang efektif. Beberapa penelitian terdahulu sebenarnya telah dilakukan, misalnya Suprianto (2012) mengatakan bahwa pengelolaan SDM atau Manajemen SDM sesuai dengan pola konvensional, hanya mengedepankan sifat keduniawian saja, belum memandang kebutuhannya. Sehingga karyawan hanya menjadi obyek perusahaan dan belum menjadi subyek bagi perusahaan. Dengan penerapan Manajemen SDM, karyawan akan menjadi subyek bagi perusahaan sehingga mereka mampu berpartisipasi aktif bagi kemajuan perusahaan.

Menurut Nurmalasari dan Karimah (2020) bahwa SDM dianggap semakin penting karena dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah management mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia. Untuk mencapai kebermaknaan sumber daya manusia yang optimal, maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas. Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat personal (*personal objective*), naik ke tingkat yang lebih tinggi, yaitu tujuan fungsional (*function objective*), dilanjutkan ke tujuan organisasional (*organizational objective*), dan puncaknya untuk tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional (*society objective*). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama yang dimiliki organisasi yang harus dikelola dengan baik.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Peran manajemen sumber daya manusia sebagai faktor sentral dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa peran, di antaranya peran administrasi manajemen sumber daya manusia, peran operasional manajemen sumber daya manusia, dan peran strategis manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dilakukan agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan individu, tujuan fungsional, tujuan organisasi, dan tujuan masyarakat.

Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2020) bahwa untuk mewujudkan pembangunan dibutuhkan kekuatan salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan modal dasar pembangunan yang terdiri atas dimensi kuantitatif yaitu jumlah dan struktur penduduk, serta dimensi kualitatif yaitu mutu hidup penduduk. Hasil penelitian ini menunjukkan Semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja serta pelayanan yang diberikan. Hal ini berakibat pada kepuasan nasabah, sehingga semakin banyak client yang tertarik untuk melakukan publikasi karya ilmiah dengan baik. Dari sini kemudian dapat dipahami bahwa kualitas SDM akan memperbaiki kualitas pelayanan public. Barang kali inilah penyebabnya mengapa kualitas pelayanan public di Indonesia masih rendah, oleh karena kualitas SDMnya juga rendah.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan studi pustaka yang diperoleh dari beberapa sumber seperti buku dan jurnal yang representatif. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang artinya menggambarkan suatu subyek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mewujudkan lembaga keuangan yang efektif. Sifat penelitian ini adalah deskriptif. Maksudnya untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan hasil temuan/pengamatan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia pada lembaga keuangan. Jenis data yang digunakan dalam tulisan ini adalah data kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti atau data yang diperoleh langsung dari lapangan (objek penelitian), sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (peneliti) atau data yang diambil peneliti sebagai pendukung atas penelitian secara ilmiah yaitu dengan melakukan studi pustaka (penelusuran melalui buku, artikel, jurnal, majalah, internet dan sumber lainnya). Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam tulisan ini adalah dengan menggunakan beberapa metode yaitu: Studi Kepustakaan, metode

ini digunakan untuk menggali dasar-dasar teori yang terkait dengan konsep manajemen sumber daya manusia.

Hasil dan Pembahasan

1. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM sebagaimana yang dikemukakan oleh Hartini (2021), meliputi tiga hal yakni dengan cara mengidentifikasi, memotivasi dan menciptakan hubungan yang interaktif. Mengidentifikasi maksudnya melakukan pendataan terhadap berbagai kemungkinan dalam perencanaan, memotivasi adalah kegiatan memberikan dorongan terhadap arah pengembangan SDM yang berkualitas. Adapun yang terkait dengan menciptakan hubungan yang interaktif adalah membangun perencanaan kolaboratif yang melibatkan banyak pihak. Dengan mengumpulkan banyak pendapat maka akan ketemu sebuah jalan yang terbaik. Perencanaan SDM akan sia-sia jika tidak diikuti dengan kegiatan rekrutmen dan seleksi yang berpedoman pada kualifikasi SDM yang dibutuhkan. Kualifikasi yang dibutuhkan terdiri dari kualifikasi umum dan khusus. Kualifikasi umum, yaitu kebutuhan terhadap SDM yang bisa digunakan secara umum untuk semua jenis aktivitas bisnis, seperti pengetahuan umum, kesehatan, kepribadian yang baik, intelegensi, keseriusan, komitmen. Kualifikasi khusus, yaitu kebutuhan terhadap SDM yang hanya dibutuhkan untuk jenis pekerjaan tertentu (tidak semua orang bisa melakukan), seperti kemampuan melakukan sesuatu, keterampilan menghitung, kemampuan mengoperasikan komputer dan lainnya. Rekrutmen dan seleksi haruslah mempertimbangkan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan. Akan tetapi, keterampilan saja tidaklah cukup harus juga mempunyai kecintaan pada pekerjaan dan keinginan berprestasi dalam pekerjaan (Wulan Sari, dkk, 2015). Tenaga kerja yang direkrut berdasarkan kualifikasi umum dan khusus ini akan menempatkan karyawan sesuai pada bidang keahliannya. Sehingga manajemen suatu usaha akan terjamin profesionalitasnya.

Langkah pertama yang dapat dilakukan dalam perencanaan SDM adalah dengan melakukan analisis internal eksternal. Maksudnya pihak lembaga atau perusahaan dapat meminta orang dalam atau pendapat orang yang telah bekerja di perusahaan tersebut mengenai bagaimana rencana dalam merekrut SDM yang baru. Sebagai orang dalam tentu ia akan mempunyai banyak pertimbangan dan mengetahui siapa yang dimungkinkan dapat melakukan kerja sama. Menurut Imaduddin dan Pamudy (2017) bahwa analisis internal ini biasanya lebih banyak bersedia dan mampu meramal dengan baik tentang kesedian calon SDM, begitupun analisis eksternal juga perlu dipertimbangkan, sebab banyak juga di luar sana orang yang memiliki potensi dalam mewujudkan lembaga keuangan yang efektif. Misalnya

yang berasal dari lulusan Perguruan Tinggi ternama atau orang-orang yang sudah memiliki banyak pengalaman.

Selain analisis internal dan eksternal dalam rangka perencanaan SDM juga dapat dilakukan dengan menggunakan analisis SWOT yakni dengan mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan. Kekuatan merupakan potensi besar yang perlu diperhatikan pada SDM. Kekuatan-kekuatan inilah yang kemudian akan mengangkat atau mengefektifkan kinerjanya di dalam sebuah lembaga keuangan. Tetapi di balik kekuatan tentu ada kelemahan yang dimiliki oleh calon SDM karena manusia tentu tidak ada yang sempurna. Kekuatannya di kembangkan dan kelemahannya diminimalisir. Demikian pula kaitannya dengan peluang dan tantangan, sangat dibutuhkan kejelian dalam memanfaatkan peluang dan mengantisipasi ancaman yang ada. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Anggreani (2021) bahwa SWOT berpengaruh terhadap pengembangan SDM. Di lapangan, juga sering dijumpai dalam rangka menganalisis banyak hal SWOT sering dipakai sebagai alat ukur untuk menganalisis sesuatu.

Yang terakhir bahwa dalam melakukan perencanaan SDM yang mampu mengelola lembaga keuangan dapat dilakukan dengan analisis Kebutuhan (*demand-supply*). Dalam teori dasar ekonomi, teori *demand-supply* sering digunakan dan dibahasakan secara sederhana dengan teori permintaan dan penawaran. Semakin tinggi permintaan pasar aka semakin tinggi pula harga penawaran. Demikian pula sebaliknya. Dalam konteks SDM yang baik teori *demand-supply* maksudnya perlu memperhatikan ketersediaan SDM dan kebutuhan yang diinginkan. Hal ini penting agar tidak terjadi kekurangan atau kelebihan yang sia-sia (Taufik, 2020). Namun dalam praktiknya perencanaan SDM tidak melakukan pendekatan analisis *supply and demand* SDM. Sehingga berujung pada surplus (kelebihan jumlah) SDM dan kondisi yang tidak seimbang (*non-equilibrium*) antara *demand* (kebutuhan SDM) dengan *supply* (ketersediaanSDM).

2. Rekrutmen SDM

Dalam hal perekrutan SDM sebagai mana telah dijelaskan terdahulu dapat dilakukan dengan mencari dari dalam yakni bertanya kepada karyawan lama untuk mencari calon yang akan bersama-sama bekerja dengannya. Kemudian juga dapat dilakukan dengan mencari arsip dari bank data pelamar atau dapat juga dilakukan dengan mengumumkan secara terbuka atau dapat juga dilakukan rekrutmen langsung ke kampus (Sutrisno, 2017). Rekrutmen merupakan suatu kegiatan pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk selanjutnya dapat bekerjadi dalam suatu perusahaan. Fungsi dari rekrutmen adalah sebagai "*the Right Man on The Right Place*", yang mana hal ini menjadi acuan bagi para manajer dalam menempatkan

karyawan yang adadi perusahaan mereka. Sedangkan seleksi adalah proses pemilihan dan penentuan dari sekelompok pelamar atau beberapa orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedidi perusahaan sesuai kondisi perusahaan. Strategi dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi merupakan hal penting, ini dikarenakan prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan perusahaan akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan suatu perusahaan. Manajemen SDM terdiri dari aktifitas-aktifitas yang meliputi fungsi perencanaan, perekrutan SDM, analisis SDM, kesetaraan kesempatan kerja, keuntungandan kompensasi, kesehatan,keamanan dan keselamatan, serta tahu bunga tenaga kerja dan buruh (Halisa, 2020).

Selain aktivitas rekrutmen dan seleksi, perusahaan juga harus memperhatikan kompetensi dari sumber daya manusia tersebut. Kompetensi adalah karakteristik yang ada pada seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap skill, kemampuan, dan kinerja di dalam suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik tentu akan memberikan kontribusi penting dan kinerja yang baik puladi dalam produktivitas suatu perusahaan. Sistem rekrutmen mempunyai peran penting dalam manajemen SDM yang mana dimulai dari proses mencari dan menemukan para pelamar untuk nantinya bekerja dalam suatu organisasi.Sistem rekrutmen yang efektif memberikan peluang pekerjaan padapelamar yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang memenuhi spesifikasi suatu pekerjaan. Sedangkan seleksi merupakan proses kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan, seleksi meliputi pengambilan keputusan dan pertimbangan bagi calon pelamar untuk diterima di suatu perusahaan. Melalui rekrutmen dan seleksi yang sesuai, akan didapatkan sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki kualitas. Sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat bisa diperoleh melalui tahapan-tahapan yaitu mengidentifikasi jabatan yang kosong dan menentukan jumlah tenaga kerja yang diperlukan, mengidentifikasi sumber kandidat atau calon pelamar yang tepat, menentukan metode rekrutmen dan seleksi yang tepat untuk posisi jabatan baik metode terbuka dan tertutup, dan menyaring calon karyawan. Proses seleksi maupun rekrutmen harus sesuai prosedural dan objektif sehingga berimplikasi dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Kemudian selain rekrutmen dan seleksi juga diperlukan kompetensi (Sri, 2016). Kompetensi adalah kemampuan (ability) seseorang dalam mengerjakan macam-macam tugas pekerjaan. Karyawan yang sudah melalui proses perekrutan dan seleksi tentunya dianggap kompeten dalam pekerjaan yang akan ditanggungjawabkan. Selain itu untuk meningkatkan keahlian karyawan maka diperlukan pelatihan. Apabila pelatihan maupun pendidikan dapat dilaksanakan perusahaan dengan baik, maka dapat tercapai kinerja karyawan optimal Kinerja karyawan yang optimal maka

selanjutnya akan tercapai keunggulan kompetitif bagi perusahaan atau dalam konteks penelitian ini adalah lembaga keuangan.

3. Evaluasi SDM

SDM merupakan modal dasar pembangunan yang terdiri atas dimensi kuantitatif yaitu jumlah dan struktur penduduk, serta dimensi kualitatif yaitu mutu hidup penduduk, oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi secara kontiniu (Indriyani, 2020). Sangat banyak sekali metode penilaian kinerja dalam mengevaluasi SDM. Tetapi dalam konteks penelitian ini penulis menawarkan satu model penilaian SDM yang dianggap sangat representative dan dapat digunakan dalam mewujudkan kinerja yang efektif terutama pada lembaga keuangan yaitu model penilaian 360 derajat dimana penilaian dilakukan oleh orang-orang yang ada di sekelilingnya, tidak hanya oleh atasan saja. dengan demikian penilaian diharapkan akan objektif dan komprehensif.

Masalah dalam proses penilaian kinerja karyawan yaitu sering terjadi kesalahan dimana penilaian yang dilakukan dinilai tidak objektif dan masih diragukan hasilnya. Hal ini disebabkan karena penilaian dilakukan berdasarkan perkiraan dan hanya dilihat dari satu sisi penilai saja yaitu atasan sehingga tidak ada pertimbangan lain saat melakukan penilaian. Masalah lain dari proses penilaian ini yaitu belum adanya kriteria dan syarat untuk penilaian kinerja karyawannya karena hanya absensi karyawan saja yang menjadi kriteria yang digunakan untuk penilaian. Metode 360 derajat adalah metode penilaian kerja yang memungkinkan karyawan memperoleh penilaian dari segala arah, dari atasan bawahan dan rekan kerjanya (Susanto dan Andriana, 2019). Metode ini memudahkan pihak manajerial untuk memberikan evaluasi terhadap karyawan berupa keputusan promosi, demosi, mutasi, pemberian bonus, pemberian pelatihan maupun pemberian pengarahan. Dari analisis yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Metode ini dapat digunakan untuk proses penilaian kinerja karyawan dan juga dapat membantu pihak perusahaan dalam mendapatkan rekomendasi hasil penilaian yang lebih objektif.

Metode penilaian 360 Derajat adalah penilaian pegawai tidak saja diambil dari penilaian atasan langsung ataupun atasan kedua di atasnya, akan tetapi juga dimintakan dari rekan sekerja yang satu level maupun dari bawahan langsung yang bersangkutan. Berbeda dengan penilaian konvensional, metode penilaian 360 derajat mengusung mekanisme dimana kinerja seorang karyawan dinilai berdasarkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengannya atasan, rekan kerja, mitra, anak buah, pelanggan. Pendek kata, metode ini mencoba mengumpulkan masukan dari berbagai narasumber di lingkungan kerja karyawan.

Kesimpulan

SDM adalah kunci dalam mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien, karenanya eksistensi SDM sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Dalam rangka mewujudkan lembaga keuangan yang efektif aka dibutuhkan tiga langkah besar yang dimulai dari 1) perencanaan yang dilakukan dengan analisis internal-eksternal, SWOT dan *demand-supply*. 2) Rekrutmen dilakukan dengan identifikasi kekosongan SDM dan menentukan jumlah yang dibutuhkan serta mempertimbangkan kompetensi dasar. 3) Evaluasi SDM dilakukan dengan model evaluasi 360 derajat yang tidak hanya melibatkan atasan saja dalam mengevaluasi tetapi juga melibatkan orang-orang yang berada di sekelilingnya.

Referensi

- Anggreani, T. F. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi SWOT: Strategi Pengembangan SDM, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 619-629.
- BK, M. T. (2020). Analisis Supply And Demand Tenaga Pendidik Pada Satuan Pendidikan Dasar. *Muntazam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1). 1-12.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22.
- Hartini (Ed). (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Era Revolusi Industri 4.0)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Imaduddin, W., & Pamudy, A. P. (2017). Analisis Perencanaan Sdm Strategik: Mengantisipasi Perubahan Lingkungan Bisnis Yang Dinamis Guna Mencapai Competitive Advantage. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 2(3), 601-614.
- Indriyani, A. (2020). Manajemen Sdm Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Dan Kualitas Pelayanan Di Ridwan Institute Cirebon. *Syntax*, 2(8), 346-362.
- Lerinsa, F. (2021). Potensi Kebangkrutan Suatu Perusahaan Akibat Mismanajemen. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 66-73.
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33-44.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sri, A. R. K. B. E. (2016). Model analisis perekrutan dan seleksi karyawan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1). 1-13.
- Supratman, D. (2018). Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Rangka Good Governance menuju Birokrasi Berkelas Dunia. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 101-108.
- Suprihanto, Jhon. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Suripto, T. (2016). Manajemen SDM Dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 2(2), 239-250.
- Susanto, R., & Andriana, A. D. (2019). Analisis Metode 360 Derajat untuk Penilaian Kinerja Karyawan pada Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 17(1), 19-24.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wulansari, N. A., Ranihusna, D., & Maftukhah, I. (2015). Strategi perencanaan SDM untuk peningkatan daya saing UMKM batik Semarang. PROSIDING SEMINAR NASIONAL MULTI DISIPLIN ILMU: *Kajian Multi Disiplin Ilmu untuk Mewujudkan Poros Maritim dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat*, 1-9.