

Analisis Peningkatan Kuantitas dan Kualitas Sdm di Bursa Efek Indonesia Kp.Sumut

Ibnu Habib Wahyudi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

email: ibnuhabibwah@gmail.com

Marliyah Suryadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera

email: marliyah@uinsu.ac.id

Korespondensi penulis : ibnuhabibwah@gmail.com

Abstract. *Human resources (HR) is a crucial factor in any organization. The success of an organization is greatly influenced by the quality and quantity of its human resources, which impact performance achievements. One of the issues faced by PT. Bursa Efek Indonesia Kp.Sumut during the author's internship is the insufficient quantity of employees. The aim of this research is to empirically understand the increase in both quantity and quality of human resources (HR) as a solution to the issues at PT. Bursa Efek Indonesia Kp.Sumut. This study utilizes a descriptive method, where the problem-solving procedures investigated depict the condition of the subject or object based on observable facts. Data collection methods include observation, interviews, and documentation. Based on the research findings, several conclusions can be drawn. To address the issues of quantity and quality of HR at PT. Bursa Efek Indonesia Kp.Sumut, the company needs to enhance HR through recruitment, selection, human resource planning, and performance evaluation.*

Keywords: *Human Resources, Quantity, Quality.*

Abstrak. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting dalam organisasi mana pun. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya, yang berdampak pada pencapaian kinerja. Salah satu masalah yang dihadapi oleh PT. Bursa Efek Indonesia Kp.Sumut selama penulis magang adalah jumlah karyawan yang tidak mencukupi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami secara empiris peningkatan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai solusi atas permasalahan di PT. Bursa Efek Indonesia Kp.Sumut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, dimana prosedur pemecahan masalah yang diselidiki menggambarkan kondisi subjek atau objek berdasarkan fakta yang dapat diamati. Metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan temuan penelitian, beberapa kesimpulan dapat ditarik. Untuk mengatasi masalah kuantitas dan kualitas SDM di PT. Bursa Efek Indonesia Kp.Sumut, perusahaan perlu meningkatkan SDM melalui rekrutmen, seleksi, perencanaan sumber daya manusia, dan evaluasi kinerja.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Kuantitas, Kualitas.

1. PENDAHULUAN

Perekonomian nasional digerakkan sebagian besar oleh Bursa Efek Indonesia (BEI). Di tengah perkembangan ekonomi yang cepat saat ini, inklusi dan pengetahuan keuangan sangat penting untuk mendorong orang untuk berpartisipasi di pasar modal. Bursa Efek Indonesia (BEI) memiliki program edukasi dan literasi pasar modal yang sangat baik untuk meningkatkan pemahaman masyarakat tentang pasar modal, karena peran besar Bursa Efek Indonesia dalam mendukung perekonomian nasional Untuk menjalankan programnya dengan baik, khususnya di Bursa Efek Indonesia, Kantor Perwakilan Sumatera Utara harus

memberikan perhatian khusus pada manajemen sumber daya manusia (SDM) di BEI. Ini harus dilakukan secara strategis untuk memastikan bahwa program literasi dan inklusi sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi dilaksanakan dengan baik. SDM adalah komponen penting dari keberhasilan suatu organisasi. Rendahnya kualitas pekerjaan karyawan menjadi tantangan, yang mempengaruhi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan yang baik sangat penting untuk pengembangan organisasi, termasuk dalam mengelola SDM sesuai dengan visi, misi, dan program organisasi Implementasi strategi sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, termasuk dalam mengelola karyawan dengan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi serta memperhatikan pemberdayaan dan kepuasan karyawan (Amalia & Al Arif, 2013).

Karena kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh besar terhadap kemampuan dan kemajuan sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia juga memegang peran penting dalam bisnis. Oleh karena itu, untuk mengembangkan sumber daya manusia organisasi, langkah strategis yang harus dilakukan termasuk merekrut kandidat yang bermotivasi tinggi, melakukan evaluasi potensi karyawan, dan mempromosikan karyawan (Kuswati & Setyawan, 2016).

Dalam menjalankan tugasnya, Bursa Efek Indonesia Kp. Sumatera Utara memiliki 3 Pegawai, yang mana dalam hal ini Ketiganya harus mampu memahami kebutuhan dan harapan masyarakat terhadap pelaksanaan program Literasi dan inklusi yang efektif sekawasan Sumatera Utara. Sebuah organisasi, baik itu instansi pemerintah, perusahaan swasta, maupun lembaga tentunya memiliki permasalahan yang kerap dialami khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Terkait hal tersebut, Bursa Efek Indonesia Kp. Sumatera Utara juga mengalami berbagai masalah yang dihadapi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia diantaranya, Ketergantungan Individu Perusahaan mungkin menjadi sangat bergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman tiga orang tersebut. Bagaimana SDM BEI dapat merancang dan mengimplementasikan program inklusi keuangan yang dapat mencapai berbagai lapisan masyarakat di Sumatera Utara.

Jelas bahwa Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Provinsi Sumatera Utara pada bagian Manajemen Sumber Daya Manusia belum sepenuhnya terkelola dengan baik mengenai pengelolaan SDM belum memenuhi asas-asas yang tepat sehingga perlu dievaluasi Kembali seperti dari segi Ketergantungan Individu, Resiko Kehilangan Informasi, beban kerja tinggi.

Permasalahan seperti ini sebaiknya segera diatasi dan dimaksimalkan agar lebih baik lagi kedepannya sehingga dapat sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang sebagaimana seharusnya. Jika hal ini diatasi tentunya peran Manajemen SDM di Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Sumatera Utara kedepannya dapat berjalan dengan optimal.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sering disebut sebagai Human Resource, tentang atau kekuatan manusia (energi dan power). Sumber daya yang juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki manusia, dipunyai juga oleh makhluk organisme lainnya misalnya pada hewan dan tumbuhan. Manusia sebagai perencanaan, pelaksana, pengedali, dan evaluasi suatu pembangunan dan nikmati hasil evaluasi tersebut sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan pembangunan karena manusia mempunyai peran yang sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan human resource, namun ada juga ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan manpower (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepaiawaian, dan sebagainya). (Eryana & Indah, 2020)

Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah instansi. Menurut William B. Wether dan Kelth Davis, sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia atau SDM merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2013)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan dibutuhkan dengan adanya manajemen sumber daya manusia. Menurut Garry Desseler yang dikutip oleh Dhoni Kurniawati manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas

pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Organisasi memperoleh berbagai sumber daya sebagai "input" dan mengubahnya menjadi produk akhir, yaitu barang atau jasa. Sumber daya ini termasuk uang atau modal, teknologi yang membantu proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, dan manusia.

Di antara berbagai macam sumber daya, manusia, atau sumber daya manusia (SDM), adalah yang paling penting. Oleh karena itu, untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan SDM diperlukan suatu alat manajemen yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen SDM dapat dianggap sebagai suatu proses dalam organisasi atau sebagai kebijakan. Sebagai contoh, Cushway (1994:13) mendefinisikan MSDM sebagai "Sebagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuan mereka." Seseorang dapat menerjemahkan pernyataan ini sebagai "bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya (Yusuf, 2017)

Fungsi Manajemen SDM

Tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia dengan seefektif mungkin, agar memperoleh tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusianya. Menurut Buku Priyono manajemen sumber daya manusia memiliki 5 fungsi utama(Priyono, 2010), yaitu :

Perencanaan

Perencanaan (human resource planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus memiliki perencanaan atau program yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dimasa yang akan datang, melalui estimasi dan jumlah pegawai yang diperlukan dalam bagianbagiannya serta dalam perencanaan penarikan pegawai,seleksi pegawai dan lain sebagainya. Dalam fungsi perencanaan kebutuhan SDM ada 2 kegiatan utama,yaitu :

Membuat suatu perencanaan dalam permintaan tenaga kerja di dalam perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang.

Membuat analisis jabatan di dalam organisasi, hal ini bertujuan untuk menentukan, tugas, tujuan, keahlian karyawan, pengetahuan, serta kemampuan adaptif yang dibutuhkan oleh perusahaan

Penempatan staff yang sesuai pada organisasi Setelah kebutuhan SDM di perusahaan sudah ditentukan maka langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staff terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu ;

- a) Rekrutmen calon karyawan atau seseorang yang melamar pekerjaan.
- b) Penyeleksian para calon karyawan atau calon pelamar yang telah dinilai. Sesuai dengan kriteria dan yang paling memenuhi persyaratan yang ada. Proses perekrutan dan penyeleksian karyawan ini memiliki tujuan yaitu mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan, serta mengetahui dimana calon akan ditempatkan.

Penilaian pada kinerja Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas seorang manajer adalah melakukan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan berarti membuat keputusan apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja Ada tiga kegiatan strategis MSDM, yaitu : a) Melakukan pelatihan dan pengembangan SDM, hal ini bertujuan agar dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.

- c) Memerbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya kualitas kehidupan kerja dan program untuk memperbaiki produktifitas.
- d) Memerbaiki kondisi fisik kerja guna untuk memaksimalkan kesehatan serta keselamatan kerja para karyawan.

Pencapaian efektifitas hubungan kerja Setelah tahapan di atas dilalui maka perusahaan memperkerjakan pelamar pekerjaan, memberikan gaji dan memberikan kenyamanan pada para pekerja, maka perusahaan akan membuat standar hubungan kerja secara efektif

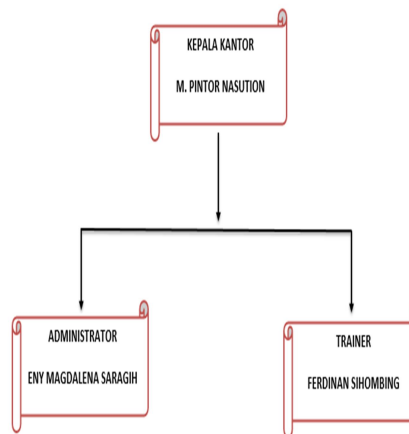
2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata, penelitian deskriptif kualitatif yaitu bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengilustrasikan fenomena-fenomena yang ada, baik alam maupun antropogenik, dengan lebih memperhatikan ciri-ciri, kualitas dan keterkaitan antar kegiatan yang bermanfaat. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer seperti struktur perusahaan dan sejarah perusahaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kebutuhan sumber daya manusia (SDM) semakin meningkat baik kualitas maupun kuantitasnya. Perusahaan membutuhkan orang-orang berbakat dalam kuantitas dan kualitas untuk bertahan dalam lingkungan yang semakin kompetitif. karyawan merupakan aset atau aset terpenting bagi perusahaan. Peranan karyawan sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Bisnis perlu menarik karyawan yang memenuhi syarat untuk semua posisi dan aktivitas sehingga pekerjaan dapat dilakukan



dengan lebih efisien dan efektif.

Struktural Jumlah Karyawan PT. Bursa Efek Indonesia Kp. Sumut

Dapat dilihat pada tabel jumlah karyawan PT. Bursa Efek Indonesia Kp. Sumatera Utara bahwa jumlah karyawan berjumlah 3 orang yang terdiri dari kepala kantor, Trainer dan Administrator. Dalam hal ini, penulis mengamati bahwa dalam struktur organisasi ini ternyata kebutuhan kuantitas dan kualitas SDM sangat dibutuhkan dalam menjalankan fungsinya khususnya sebagai Representative Galeri Investasi

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, penulis mengamati bahwa ketika melakukan Peresmian Galeri Investasi di 2 kampus yang berbeda dengan jarak tempuh yang cukup jauh, Bapak Ferdinan Sihombing seharusnya membutuhkan tenaga kerja tambahan sehingga membuat bapak Ferdinan Sihombing kewalahan dalam mengatur schedule. Sehingga hal tersebut membuat bapak Ferdinan selaku Trainer terganggu dalam melaksanakan tugasnya.

Seperti yang terjadi pada tanggal 7 - 9 Februari 2023, disaat terdapat permintaan peresmian Galeri Investasi di 2 kampus berbeda, bapak Ferdinan Sihombing selaku Trainer harus menanggung jawab kegiatan ini selama 3 hari. Akibatnya, Trainer harus meninggalkan tugas lain yang harusnya bapak Ferdinan bisa melaksanakan tugas untuk memenuhi permintaan edukasi pada saat itu. Maka dari itu, diperlukan kuantitas/jumlah karyawan tambahan pada bagian ini.

Menurut Harmein Nasution, bahwa sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi merupakan kunci keberhasilan organisasi, karena pada dasarnya SDM yang merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara dari system integral tersebut, baik itu input, proses, maupun output.

Manusia sebagai asset yang akan mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi memerlukan manusia yang baik kualitasnya. Sumber daya manusia jika ditinjau dari segi kualitasnya memiliki dua kemampuan, yaitu :

1. Hard Skill : Kemampuan akademik yang dimiliki seseorang.
2. Soft Skill : Kemampuan menyesuaikan dengan lingkungan terutama dalam dunia kerja / organisasi. Kedua kemampuan diatas diperlukan bagi sumber daya manusia dalam menggerakkan dan mengembangkan organisasi. Agar kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan memenuhi standard maka setiap tahapan proses harus direncanakan dan dikendalikan sesuai dengan standard dan spesifikasi yang telah ditetapkan sesuai kebutuhan organisasi.

PEMBAHASAN

Sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya, dan kualitas kinerja tersebut dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang melatar belakangnya, sehingga setiap pegawai yang bekerja dalam organisasi harus benar-benar mampu menjalankan faktor-faktor yang dapat membantu pegawai mendapatkan predikat bekerja dengan kualitas kinerja yang baik. Artinya ketika sebuah organisasi tidak memiliki sumber daya manusia untuk mengerakkan kegiatannya, maka organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik. Mengetahui betapa pentingnya sumber daya manusia yang berperan membawa segala potensi sumber daya dalam organisasi untuk meraih keberhasilan baik itu keberhasilan pribadi sumber daya manusia itu sendiri maupun bagi organisasi, maka organisasi harus benar-benar mampu merekrut dan memberdayakan sumber daya dengan kualifikasi kerja yang baik sehingga dapat membawa kinerja yang optimal demi pencapaian tujuan organisasi (Rozalinda, 2016).

Dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan, maka diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Menurut Umar dalam Sutrisno, dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu :

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian;
2. Fungsi operasional pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja;
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi organisasi secara terpadu.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menempatkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menempatkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan Job Deskripsi, Job Specification;

- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan *the right man on the right place and right man on the right job*;
- c. Menempatkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian;
- d. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai;
- e. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.

Peranan manajemen sumber daya manusia bagi kesuksesan suatu organisasi sangat menentukan, kendatipun tidak dapat dipungkiri bahwa sekarang ini dunia berada pada era globalisasi yang serba modem. Tenaga manusia sudah banyak yang telah digantikan oleh peralatan yang serba canggih seperti : mesin-mesin otomatis, komputer, dan lain-lain yang bergerak secara efektif dan efisien

Manajemen sumber daya manusia ini tidak saja mengandalkan pada fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, namun pada implementasinya, mengandalkan pada fungsi operasional manajemen SDM seperti rekrutmen, seleksi, penilaian prestasi, pelatihan dan pengembangan, serta praktek pemberian kompensasi(Priyono, 2010).

Dari sisi pandangan agama Islam, hal ini juga tidak mengalami perbedaan. Semua Praktek manajemen sumber daya manusia semuanya dijalankan dengan sebaik- baiknya, berdasarkan apa yang sudah ada dalam Quran dan Hadist.

Hal-hal yang dilakukan Unit divisi pengembangan pasar dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu;

Rekrutmen

Perekrutan adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menemukan dan menarik pelamar dengan motivasi, keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi kekurangan yang diidentifikasi selama perencanaan tenaga kerja.Rekrutmen personel baru tersebut untuk mengisi lowongan di unit bisnis departemen pengembangan pasar Bursa Efek Indonesia.

Informasi mengenai rekrutmen baru di dunia usaha diberikan secara terbuka dan transparan, sehingga setiap orang yang memenuhi persyaratan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi pegawai dan mengikuti proses seleksi(Eryana & Indah, 2020)

Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Perusahaan bisa saja tidak memilih orang yang tepat dengan kapabilitas yang sesuai untuk suatu pekerjaan dimana konsekuensinya perusahaan akan menemui kesulitan dalam melatih orang-orang yang dipilih.

Perencanaan Sumber Daya Manusia Perencanaan sumber daya insani yang dilakukan oleh PT. Bursa Efek Indonesia diantaranya ialah :

Masa magang, percobaan, kontrak tetap, dan pengabdian

Untuk menjadi calon karyawan tetap diharuskan menjalani masa selama waktu tertentu kemudian pengangkatan sebagai karyawan magang. Selama masa prabhakti, calon karyawan akan diberikan orientasi serta bimbingan sekaligus dinilai sikap, tingkah laku, disiplin dan hasil kerjanya. Beberapa waktu sebelum masanya berakhir, pejabat yang ditunjukkan mengevaluasi, menilai dan merekomendasi pengangkatannya. Apabila hasil evaluasi karyawan prabhakti tersebut memenuhi persyaratan, maka calon karyawan tersebut dapat diangkat sebagai karyawan percobaan berdasarkan surat keputusan manajemen. Apabila hasil evaluasi menunjukkan hasil yang sebaliknya, maka dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan tersebut (Tanjung & Tarigan, 2021).

Pengangkatan Karyawan Tetap Ketentuan tentang kualifikasi karyawan yang akan diangkat menjadi karyawan tetap didasarkan atas jenis pekerjaan dan jabatan yang diperlukan. Penempatan karyawan tetap dalam suatu jabatan didasarkan atas kesetiaan, disiplin, loyalitas, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan model kepemimpinan dengan memperhatikan daftar nama urutan kepengangkatan. Tiap Pengangkatan karyawan tetap dilakukan oleh badan Manajemen setelah memenuhi kriteria tertentu dan telah melalui masa pra bhakti yang dinyatakan dengan surat keputusan badan Manajemen (Suindari & Juniariani, 2020).

Penilaian Sumber Daya Manusia

Setelah melakukan evaluasi, kemudian dilakukan penilaian terhadap karyawan, baik penilaian secara pribadi maupun secara tim per divisi. Dari hasil penilaian akan memberikan dua kemungkinan yaitu karyawan mendapatkan reward atau berupa punishment. Reward yang diberikan bagi karyawan yang berprestasi, dapat berupa materi, bonus tour, dan lain

sebagainya. Kalau punishment bagi karyawan yang kurang berprestasi, bisa berupa teguran, peringatan dan lainlainnya. Kendala-kendala dalam pengembangan sumber daya manusia Berbagai upaya terus dilakukan PT. Bursa Efek Indonesia untuk meningkatkan mutu pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya(Tanjung & Tarigan, 2021).

Pada Unit Divisi Pengembangan Pasar Program pelatihan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam program pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan menjadi dasar pengembangan karyawan kedepannya. Secara definisi pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaanya. Dalam menyusun program pelatihan harus benar-benar di sesuaikan dengan rencana strategis perusahaan sehingga bentuk pelatihan sendiri bisa menyesuaikan dengan rencana tersebut. Dengan begitu pelatihan yang dilakukan tidak akan sia-sia dan kebutuhan lembaga atau organisasi akan SDM berkualitas sebagai pendukung sasaran lembaga bisa tercapai. Dengan melakukan perencanaan pengembangan SDM karyawan yang lebih baik, otomatis peningkatan kualitas karyawan pun akan membaik. Hal itu akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan, dan tentunya meningkatkan laba perusahaan

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pandangan dan hasil pengamatan yang dilaksanakan oleh peneliti mengenai Analisis Peningkatan Kuantitas Dan Kualitas SDM Di Bursa Efek Indonesia Kp. Sumut dapat diambil kesimpulan bahwa, ada beberapa permasalahan yang saya temukan yaitu dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM) karyawan mengenai kuantitas/jumlah karyawan Kantor BEI Kp. Sumut

Hal-hal yang dilakukan PT.Bursa Efek Indonesia Kp.Sumatera Utara dalam pengembangan sumber daya manusia untuk upaya peningkatan Kualitas dan Kuantitas karyawan yaitu :

1. Rekrutmen, merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.
2. Seleksi, adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi
3. Perencanaan Sumber Daya Manusia, perencanaan sumber daya insani yang dilakukan oleh Bank Unit Usaha Syariah diantaranya ialah:
 - a. Masa magang, percobaan, kontrak tetap, dan pengabdian (Pra Bakti tetap)

b. Pengangkatan Karyawan Tetap

4. Penilaian Sumber Daya Manusia, setelah melakukan evaluasi, kemudian dilakukan penilaian terhadap karyawan, baik penilaian secara pribadi maupun secara tim per divisi. Dari hasil penilaian akan memberikan dua kemungkinan yaitu karyawan mendapatkan reward atau berupa punishment

Dengan melakukan perencanaan pengembangan SDM karyawan yang lebih baik, otomatis peningkatan kualitas karyawan pun akan membaik. Hal itu akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan, dan tentunya meningkatkan laba perusahaan

5. REFERENSI

- Amalia, E., & Al Arif, M. N. R. (2013). Kesesuaian Pembelajaran Ekonomi Islam Di Perguruan Tinggi Dengan Kebutuhan Sdm Pada Industri Keuangan Syariah Di Indonesia. *Inferensi*, 7(1), 123. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v7i1.123-142>
- Eryana, E., & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(1), 15–24. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i1.207>
- Kuswati, R., & Setyawan, A. A. (2016). Teknologi Informasi dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Teknologi Dan Reposisi*, 10(1), 109.
- Priyono. (2010). MANAJEMEN Sumber Daya Manusia Priyono. *Portal Web UBD*. https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/NASKAH_MSDM_PDF LENGKAP.pdf
- Rozalinda. (2016). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Pada Industri Perbankan Syariah Rozalinda. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(1), 107–124. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/28>
- Suindari, N. M., & Juniariani, N. M. R. (2020). Pengelolaan Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Strategi Pemasaran Dalam Mengukur Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (Ukm). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 148–154. <https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1423.148-154>
- Tanjung, J. A., & Tarigan, A. A. (2021). Peningkatan Kuantitas dan Kualitas Sumber Daya Masyarakat (SDM) Karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 6(2), 335. <https://doi.org/10.30829/ajei.v6i2.9813>
- Yusuf, D. H. B. (2017). *Buku MSDM_editor.pdf* (p. 304).