

EFEKTIFITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI BMT SIDOGIRI CAPEM KENCONG

Farida Umi Choiriyah¹, Mahfiyah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Jember

¹rida.farida050547@gmail.com

²mahfiyahrohimi@gmail.com

ABSTARCT

This study aims to determine the effectiveness of human resource management at BMT Sidogiri Capem Kencong which is seen from the aspect of human resource management of its employees, using a descriptive qualitative approach, namely research that focuses on data quality. This qualitative research examines the perspectives of participants with interactive and flexible strategies. This research is aimed at understanding social phenomena from the participant's point of view. data were collected through interview, observation and documentation techniques. Human Resource Management at BMT Sidogiri Capem Kencong The recruitment system at BMT Sidogiri Kencong Branch is very good by using two methods, namely internal and external recruitment. Besides that, there are special considerations in the recruitment system, where these considerations are prioritized for prospective employees from the Alumni of the Sidogiri Islamic Boarding School who are not required to be graduates of Islamic banking and Islamic economics. Because the most important thing in being an employee of BMT Sidogiri Kencong Branch is the inner bond so that it will bring up employees who have high loyalty to the organization. Meanwhile, in the process of fulfilling the demands of professionalism, BMT Sidogiri Kencong Branch uses a strategy by means of training and evaluation. Where the training is carried out at the end of the year which is carried out for 5 days and the evaluation is every month for the head of the BMT.

Keywords :Management SDM,BMT Sidogiri

ABSTRAK

Pengelolaan SDM karyawannya, dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada kualitas data. Penelitian kualitatif ini mengkaji perpektif partisipan dengan strategi strategi yang bersifat interaktif dan fleksibel. Penelitian ini ditujukan untuk memahami fenomena fenomena sosial dari sudut pandang pasrtisipan. data dikumpulkan melalui teknik wawancara,observasi dan dokumentasi. Manajemen Sumber daya manusia di BMT Sidogiri Capem Kencong Sistem rekrutmen diBMT Sidogiri Cabang Kencong sangat baik dengan menggunakan dua metode yaitu rekrutmen secara internal dan eksternal. Disamping itu ada pertimbangan khusus dalam sistem rekrutmen, dimana pertimbangan tersebut adalah diutamakan calon karyawan dari Alumni Pondok Pesantren Sidogiri yang tidak diharuskan lulusan perbankan syariah dan ekonomi syariah. Karena yang terpenting dalam menjadi karyawan BMT Sidogiri Cabang Kencong ialah ikatan batin sehingga akan memunculkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Sedangkan dalam proses pemenuhan tuntutan profesionalitas BMT Sidogiri Cabang Kencong menggunakan strategi dengan cara pelatihan dan evaluasi. Dimana pelatihannya dilakukan di Akhir tahun yang dilakukan selama 5 hari dan evaluasinya setiap bulan untuk kepala BMT.

Kata Kunci : Manajamen SDM, BMT Sidogiri

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan kehadiran sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang dapat membuat organisasi itu bisa bertahan (*survive*) dan sukses. Melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan sumber daya manusia (SDM) sebagai factor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu, SDM tersebut sangat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar benar-benar dapat di dayakan untuk kepentingan organisasi. Teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia didalam organisasi ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktifitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerja dan untuk menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkat yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi. Karenaitu, tentunya yang paling berperan dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah seorang manajer disertai dengan adanya kerjasama yang baik dengan birokrasi dan para parakaryawan dalam.

Sumber daya manusia menjadi sebuah perencanaan baru dalam ruang lingkup pekerjaan yang seharusnya diterapkan dan dilaksanakan dilembaga-lembaga yang berdasar syari'ah. Sistem keuangan syari'ah dirumuskan dari penggabungan dua dominasi yang mendasarinya, pertama yaitu dasar-dasar syari'ah yang diambil dari al-Qur'an dan As-Sunnah, dan yang kedua yaitu dasar-dasar *tabi'I* yang merupakan hasil dari pandangan teoretis terhadap sesuatu dalam daya pikir manusia untuk menghadapi permasalahan dalam perekonomian. Bersamaan dengan kejadian-kejadian yang semakin berkembang di masyarakat saat ini, menjadikan semakin banyak kalangan masyarakat memilih untuk kembali keajaran agama. Banyaknya perusahaan atau instansi yang bergerak dibidang lembaga keuangan syari'ah yang berusaha menerapkan prinsip syari'ah Islam khususnya lembaga keuangan seperti Bank Pengkreditan Rakyat (BPR), Asuransi syari'ah (takaful) dan (BMT)².

Dalam perkembangannya, lembaga keuangan syaria'ah yang sangat pesat khususnya di Indonesia seharusnya juga turut adanya perekrutan sumber daya insani yang

berkompeten dalam bidang perbankan syari'ah. Lembaga keuangan syari'ah menyelenggarakan perekrutan karyawan untuk mewujudkan pembangunan sumberdaya insani yang mempunyai kualitas yang baik, dimana untuk mempunyai kualitas tersebut dibutuhkan tenaga kerja berbasis Islami dengan jumlah 184.800 orang yang terdiri dari 8.400 (Doktor Ilmu Ekonomi Islam), 25.200 (Magister Ekonomi Islam), 50.400 (sarjana) , dan 100.800 (tenaga ahli madya). Artinya tenaga profesional dalam perbankan syari'ah masih diisioleh SDM dengan dasar keilmuan dibidang lain.Pada tayangan *Economic Challenges* di MetroTV disampaikan bahwa berdasarkan data-data dari Bank Indonesia, sekitar 90% tenaga kerja di perbankan syari'ah tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syari'ah.

BMT UGT Sidogiri merupakan salah satu lembaga keuangan syari'ah yang bertugasmelakukan penghimpunan dana komersil berupa modal, simpanan dan lain-lain yangdisalurkan pada usaha-usaha komersil. Sehingga dana tersebut menjadi produktif danbernilai *plus*. Untuk melaksanakan semua itu BMT UGT Sidogiri membutuhkan Sumber Daya Insani yang berkompeten pada bidangnya untuk mencapai tujuannya. BMT UGT Sidogiri merupakan lembaga keuangan syari'ah seperti halnya lembaga-lembaga keuangan syari'ah pada umumnya yang merekrut Sumber Daya Manusia (SDM) yang professional untuk menjadi anggota karyawannya.SDM di BMT UGT Sidogiri mengalami hal yang sama dalam kebutuhan menemukan pegawai dengan cara perekrutan. Namun dengan banyaknya pegawai BMT UGT Sidogiri yang bukan dari lulusan studi perbankan syari'ah ataupun ekonomi syari'ah yang mayoritas mengisi didalam lembaga tersebut , dikarenakan BMT UGT Sidogiri lebih memprioritaskan para alumni pondok pesantren Sidogiri karena dasar yang dipegangoleh BMT UGT Sidogiri adalah jujur dan amanah. Dalam perekrutan tenaga kerja melaluiprosedur rekrutmen secara administratif di BMT UGT Sidogiri yang harus di lampirkanadalah surat lamaran, fotocopy KTP, kartu keluarga, biodata diri, SKCK. Ijazah terakhir,dan foto warna. Serta penempatan tenaga kerja mempunyai ketergantungan terhadapketerampilan setiap tenaga kerja berdasarkan ketetapan yang telah di sesuaikan dengan ketentuan yang ada di BMT UGT Sidogiri.

Belatar probelema kontekstual diatas inilah, peneliti tertarik untuk mengadakan *filed research* ini. Tentunya pembahasan yang penulis angkat dalam tema penelitian ini ada “Efektifias Sumber Daya Manusia di BMT Sidogiri Capem Kencong.”

B.Landasan Teori

1.BMT

Baitul Maal wa Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan sebuah konsep bagi hasil, mengembangkan bisnis usaha mikro yang bertujuan mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin dan golongan orang tidak mampu (Nur Rianto: 2015, 391). Dalam Sudjana (186, 2020), BMT memiliki pengertian dan dua bahasa yang berbeda. Pengertian dalam bahasa Indonesia, BMT merupakan singkatan dari Balai Usaha Mandiri Terpadu, yaitu sebuah lembaga usaha ekonomi rakyat kecil yang di dalamnya beranggotakan orang-orang atau badan hukum yang memiliki misi dalam membangun dan mengembangkan tatanan perekonomian dalam struktur masyarakat madani yang mengedepankan keadilan dalam kemakmuran orang-orang yang bersangkutan di dalam kegiatan. Adapun pengertian dalam bahasa Arab, BMT merupakan singkatan dari Baitul Maal wat Tamwil yaitu, sebuah lembaga ekonomi yang perjalanannya berdasarkan prinsip-prinsip syariah dan prinsip koperasi (Rasyid & Pujihastutik, 1999). *Peran Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) dalam Mewujudkan Ekonomi Syariah yang Kompetitif*

Menurut Permana dan Adhiem (106: 2019) BMT sering juga disebut Balai Usaha Mandiri Terpadu merupakan sebuah lembaga keuangan mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah. Sesuai namanya, BMT memiliki 2 fungsi utama yaitu:

1. Baitul tamwil (rumah pengembangan harta), melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi.
2. Baitul maal (rumah harta), menerima titipan dana zakat, infak dan sedekah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanatnya. Baitul mal sesungguhnya sudah ada sejak jaman Rasulullah yang kemudian berkembang pesat di abad pertengahan. Baitul mal berfungsi sebagai pengumpulan dana dan men-tasyarufkan untuk kepentingan sosial, sedangkan Baitul tamwil merupakan lembaga bisnis yang bermotif keuntungan (laba). Dengan demikian Baitul Mal wa Tamwil dapat dikatakan sebagai lembaga yang bergerak di bidang sosial sekaligus juga bisnis untuk mencari keuntungan.

Pengertian lain yang dikemukakan oleh Azis yakni BMT adalah balai usaha mandiri terpadu yang dikembangkan dari konsep Baitul Maal wal Tamwil yang memiliki 2 aspek penting, di mana aspek pertama menerima titipan basis dari dana zakat dan sedekah yang pemanfaatannya ditujukan untuk kesejahteraan masyarakat kecil, fakir, dan miskin. Sementara itu aspek kedua mengembangkan usahausaha produktif untuk meningkatkan pendapatan pengusaha kecil dan anggotanya.). Keberadaan BMT memiliki dua fungsi utama, pertama, sebagai media penyalur

pendayagunaan harta ibadah, seperti zakat, infak, sedekah, dan wakaf. Kedua, sebagai institusi yang bergerak di bidang investasi yang bersifat produktif. Pada fungsi yang kedua ini selain menjalankan kegiatan sebagai lembaga keuangan, BMT juga kegiatan sebagai lembaga ekonomi. Sebagai lembaga keuangan, BMT bertugas menghimpun dana dari masyarakat (anggota BMT) dan menyalurkan kembali kepada masyarakat (anggota BMT). Sebagai lembaga ekonomi, BMT berhak melakukan kegiatan ekonomi seperti mengelola kegiatan perdagangan, industri, dan pertanian.

Pendapat lain menjelaskan bahwa terdapat lima fungsi yang harus dilaksanakan oleh BMT, yakni:

- 1) Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisasi, mendorong dan mengembangkan potensi serta kemampuan potensi ekonomi anggota, kelompok anggota muamalat (Pokusma), dan daerah kerjanya.
- 2) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) anggota dan pokusma menjadi lebih profesional dan islami sehingga semakin utuh dan tangguh dalam menghadapi persaingan global.
- 3) Menggalang dan memobilisasi potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.
- 4) Menjadi perantara keuangan (financial intermediary) antara agniya sebagai sohibul maal dengan du'afa sebagai mudhorib, terutama untuk dana-dana sosial seperti zakat, infak, sedekah, wakaf, hibah, dan lain-lain.
- 5) Menjadi perantara keuangan (financial intermediary) antara pemilik dana (shohibul maal), baik sebagai pemodal maupun penyimpan dengan penggunaan dana (mudhorib) untuk pengembangan usaha produktif.

Pendapat Wahyu Dwi Agung yang dikutip oleh Yusuf menyatakan terdapat tiga fungsi yang dimainkan BMT dalam membantu memberdayakan ekonomi rakyat dan sosialisasi sistem syariah secara bersama yaitu:

- 1) Sektor finansial, yaitu dengan cara memberikan fasilitas pembiayaan kepada para pengusaha kecil dengan konsep syariah, serta mengaktifkan nasabah yang surplus dana untuk menabung.
- 2) Sektor riil, dengan pola binaan terhadap para pengusaha kecil manajemen, teknis pemasaran dan lainnya untuk meningkatkan profesionalisme dan produktivitas, sehingga para pelaku ekonomi tersebut mampu memberikan kontribusi laba yang proporsional untuk ukuran bisnis.
- 3) Sektor religious, dengan bentuk ajakan dan himbauan terhadap umat Islam untuk aktif membayar zakat dan mengamalkan infaq dan sadaqah, kemudian BMT menyalurkan ZIS pada yang berhak serta memberi fasilitas pembiayaan Qardul Hasan (pinjaman lunak tanpa beban biaya).

2.PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA

Pengertian pengembangan sumber daya manusia Menurut Jusuf (2001) ditegaskan bahwa konsep pengembangan sumber daya manusia dalam berbagai bentuknya harus mengarah pada peningkatan *skill*, *knowledge* dan *ability* sebagai refleksi atas penguasaan kompetensi tertentu melalui program pelatihan.

Teori yang dikemukakan Veitzhal Rivai yang menjelaskan bahwa untuk mencapai tujuan dari program pengembangan dan pelatihan maka metode pengembangan harus dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan perusahaan dan dapat dikembangkan oleh perusahaan. Dimana untuk mencapai program pengembangan SDM pada perusahaan digunakan dua metode yaitu melalui metode pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Sedangkan pelatihan adalah metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan

Pengembangan berbeda dari pelatihan, karena sering kali hal ini merupakan hasil dari pengalaman dan kematangan yang menyertainya, mungkin melatih kebanyakan orang bagaimana menjalankan meteran pos, mengemudi truk, mengoperasikan komputer, atau memasang radio. Namun demikian, pengembangan dalam area-area seperti pertimbangan, tanggungjawab, pembuat keputusan dan komunikasi adalah lebih sulit, karena faktor-faktor tersebut bisa saja berkembang atau tidak berkembang sejalan dengan waktu, baik melalui pengalaman hidup, atau sebagian dari sebuah program yang terencana. Disaat para menajaer mungkin membutuhkan beragam pengalaman untuk meperkaya pengembangan mereka, sebuah sistem terencana dari pengalaman pengembangan bagi seluruh karyawan dapat membantu memperluas seluruh tingkat kemampuan yang ada di dalam organisasi.

Gozali sebagaimana ditulis di buku Kadarisman mendefinisikan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skil*) mereka sesuai dengan tujuan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi

2.3 Tujuan pengembangan sumber daya manusia

1) Menggali bakat yang terpendam

Maksudnya setiap karyawan memiliki bakat-bakat tertentu yang belum di kembangkan. Bahkan terkadang bakat ini masih karena belum tahu atau tidak dapat disalurkan. Dengan melalui

pengembangan, maka bakat yang terpendam dapat ditimbulkan sehingga dapat dikembangkan semaksimal mungkin.

2) Penyegaran kembali

Artinya penyegaran kembali semangat kerja dan meningkatkan rasa percaya diri yang makin menurun. Terutama bagi karyawan yang sudah bekerja bertahun-tahun di lingkungan tertentu, akan membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman. Dengan melalui program pengembangan maka akan menemukan kembali rasa percaya dirinya, sekaligus menyegarkan kembali semangat kerjanya.

3) Memperbaiki kinerja karyawan

Artinya jika semula kinerja karyawan terus menurun dengan berbagai sebab, maka dengan mengikuti pengembangan karyawan, kinerja diharapkan akan meningkat. Hal ini disebabkan selama mengikuti pengembangan, karyawan terus ditempa sehingga menjadi makin mampu dan ahli dibidangnya.

4) Meningkatkan motivasi kerja

Artinya motivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan makin lemah. Dengan mengikuti pengembangan karyawan, maka diharapkan motivasinya kembali bangkit dan menguat.

5) Meningkatkan kegairahan dalam bekerja

Dengan mengikuti pengembangan diharapkan karyawan kembali bergairah bekerja dan tidak loyo untuk mengerjakan pekerjaannya.

6) Meningkatkan semangat kerja

Artinya khusus untuk karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja. Dengan mengikuti pengembangan karyawan diharapkan timbul semangat baru untuk bekerja.

7) Kebutuhan promosi dan rotasi atau mutasi karyawan

Artinya pengembangan karyawan dapat digunakan untuk menentukan promosi karyawan ke jenjang yang lebih tinggi. Pengembangan karyawan juga bermanfaat dalam rangka rotasi atau mutasi karyawan kebidang atau wilayah lain guna merubah pengetahuan dan pengalamannya di bidang tertentu.

8) Meningkatkan rasa kebersamaan

Dengan mengikuti pengembangan karyawan otomatis akan timbul rasa kebersamaan dan kerja sama yang baik antar karyawan.

c. Proses pengembangan sumber daya manusia

Proses pengembangan sumber daya manusia dimulai dengan perencanaan SDM. Pada tahap ini

sebuah organisasi harus menganalisis, meramalkan, menentukan jumlah dan kualitas SDM baik untuk keperluan sekarang dan keperluan yang akan datang untuk semua unit organisasi. Dalam tahap ini organisasi juga perlu mengantisipasi berbagai kemungkinan perpindahan dan pergerakan pegawai dalam organisasi karena pasti akan ada pegawai yang pensiun, rotasi, keluar, promosi, meninggal dsb.

Berikut proses pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi

- 1) Perencanaan sumber daya manusia.
- 2) Kemampuan dan kapasitas yang diperlukan untuk menjalankan rencana tersebut.
- 3) Perencanaan sukses
- 4) Penilaian kebutuhan pengembangan.
- 5) Perencanaan pengembangan organisasi dan individual.
- 6) Pendekatan pengembangan ditempat kerja dan di luar tempat kerja.
- 7) Evaluasi keberhasilan pengembangan.

d. Faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan SDM

Setiap perusahaan mengharapkan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dapat memberikan nilai yang baik terhadap seluruh karyawan. Namun pada kenyataannya banyak pelatihan yang berakhir kegagalan. Artinya walaupun karyawan sudah dilatih tetapi kemauan, kemampuan dan perilakunya tidak banyak berubah, bahkan cenderung kurang baik setelah mengikuti pelatihan. Oleh sebab itu, untuk meminimalisir hal tersebut, sebelum pelatihan perlu dipertimbangkan beberapa faktor yang menentukan keberhasilan suatu pelatihan dan pengembangan karyawan.

Dibawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karyawan:

- 1) Peserta pelatihan
- 2) Instruktur atau pelatih
- 3) Materi pelatihan
- 4) Lokasi pelatihan
- 5) Lingkungan pelatihan
- 6) Waktu pelatihan.

3. Pengembangan Kompetensi Dan Pelatihan

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah memerintahkan kepada Rasulullah untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia maupun agama. Sehingga, ia akan mendekatkan diri dan

lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pelatihan (training) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, di mana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (training) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong yang beradadi Jalan Krakatau No.73 Kecamatan Kencong Kabupaten Jember, Jawa Timur. Penelitian dengan metode kualitatif menggunakan jenis penelitian lapangan (*fieldresearch*) yang pada hakikatnya merupakan metode untuk menemukan secara khusus dan realistik apa yang tengah terjadi pada masyarakat. Dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti secara langsung dilokasi penelitian sangat diperlukan, karena peneliti harus melakukan interaksi terhadap berbagai nilai di obyek penelitian, halter sebut tidak dapat dilakukan dengan metode kuesioner atau alat pengumpul data lainnya, karena peneliti disini bertindak sebagai *Key Instrument* sekaligus pengumpul data, sementara instrument dalam penelitian ini digunakan sebagai pendukung dan pembantu dalam pengumpul data. Dalam melakukan penelitian ini kedudukan peneliti adalah sebagai perencana, pelaksanaan, pengumpul data, penganalisis, penafsir data dan akhirnya sebagai pelapor hasil penelitian. Dimana sumber data yang diperoleh nantinya menggunakan dua cara yaitu dengan data primer dan data sekunder yang dalam pengumpulan datanya menggunakan. Dokumentasi yaitumenganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lainyang berhubungan subjek. Berkaitan dengan ini penulis mendokumentasikan dan/ataumencari dokumen-dokumen serta hal-hal yang berkaitan erat dengan penelitian yaitudokumen resmi, buku, majalah, arsip, ataupun dokumen pribadi, wawancara deskriptif yaitu pertanyaan yang meminta narasumber untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan secara naratif tentang berbagai hal antara lain: meliputi kondisi BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong saatini, karakteristik sumber daya manusia (SDM), penyaringan atau seleksi karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong, penempatan SDM di BMT UGT Cabang Kencong, memenuhi tuntutan profesionalitas di BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong, peningkatan kualitas sumber daya insani, pembinaan kepada karyawan, Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualifikasi syari'ah dan lain-lain. Wawancara tidak berstruktur yaitu suatu wawancara yang leluasa

dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti tidak memakai panduan wawancara yang telah disusun secara sistematis atau terstruktur dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berpagar-garis besar permasalahan yang akan penulis tanyakan.

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dan diinterpretasikan secara lebih spesifik dengan mengkaji secara mendalam hasil penelitian, serta data yang telah terkumpul akan diuraikan. Analisa data merupakan suatu upaya dalam menguraikan suatu masalah atau focus kajian menjadi bagian-bagian sehingga susunan dan tatanan bentuk sesuatu yang diurai tersebut tampak dengan jelas terlihat dan mudah dicerna atau ditangkap maknanya. Kriteria keabsahan data yang dipakai dalam penelitian kualitatif ini yaitu dengan:

1. kepercayaan (*credibility*)
2. keteralihan (*transferability*)
3. ketergantungan (*dependability*)
4. kepastian (*confirmality*).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil dan Pembahasan

Peranan BMT sebagai lembaga keuangan tidak pernah terlepas dari sumber daya insaninya. Bahkan BMT sebagai lembaga keuangan, yang memberikan pandangan bahwa BMT mempunyai sumber daya insani yang memiliki efektivitas dan efisiensi yang tinggi, serta berakhlak baik. Banyaknya nasabah yang lebih memilih BMT UGT Sidogiri karena karyawannya memiliki talenta dan akhlak yang baik. Oleh karena itu, sangat diperlukan manajemen atau pengelolaan sumber daya insani yang harus dilakukan dengan sebaik-baiknya, mulai dari perencanaan sumber daya insani, analisis rancang bangun atau prosedurnya, sampai pada berbagai kendala dalam perekrutan. Tentunya ketentuan atau syarat-syarat juga sudah ditetapkan.

Dalam perekrutan karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong menggunakan sistem internal dan eksternal yang disesuaikan dengan prosedur yang terdapat dalam lembaga BMT. Kemudian informasi atau pengumuman mengenai perekrutan karyawan dipublikasikan melalui media internet, dan group alumni. Dalam merekrut tenaga kerja, tentunya setiap lembaga memiliki standar tersendiri yang disesuaikan dengan penilaiannya yang ada pada lembaganya. Adapun penyampaian oleh kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong bapak Imam Thohari

,S.Pd dalam perekrutan yang ada di BMT itu mencari dari sumber-sumber internal yang mencakup karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk di promosikan nantinya atau di pindah tugaskan, serta dari karyawan yang dulu pernah bekerja menjadi pegawai dipanggil kembali. Sedangkan karyawan yang dari eksternal pihak BMT UGT Sidogiri mencakup orang-orang yang saat ini bukan merupakan anggota organisasi. Manfaat rekrutmen eksternal adalah jumlah pelamar yang lebih banyak dapat direkrut. Serta akan terdapat ide-ide, teknik kerja, metode produksi, atau pelatihan yang baru ke dalam organisasi yang nantinya akan menghasilkan pengetahuan baru kedalam profitabilitas.

Namun ada permasalahan dan keunikan atau fenomena yang terdapat dalam BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong dalam segi sumber daya insaninya yaitu pengelola BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong yang berlatar belakang pendidikan bukan sarjana. Tetapi tentunya pihak BMT mempunyai alasan sendiri dalam pengelolaannya, alasan tersebut disampaikan oleh kepala BMT adalah

1. Pemahaman mengenai keilmuan perbankan syariah tidak harus dari lulusan sarjana, karena ilmu bisa di dapatkan dengan cara pelatihan
2. Lebih mengedepankan alumni Pondok Pesantren Sidogiri karena sikap jujur, amanah, dan mempunyai akhlak yang baik
3. Memutus pengangguran alumni Pondok Pesantren Sidogiri.

Dengan alasan tersebut tentunya sangat berkesan dan menjadi ciri khas tersendiri yang membedakan dengan Koperasi BMT lain serta dapat memberi contoh yang baik bagi yang lain. Selain itu, didalam proses perekrutan karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong, ada hal yang penting yaitu pendidikan dimana tujuannya adalah untuk melihat keilmuan setiap karyawan yang telah diperolehnya dan tentunya dilihat dari calon karyawan lembaga keuangan lainnya yang memang lebih mengedepankan calon karyawan dengan lulusan sarjana perbankan syariah, dan sarjana ekonomisyariah.

Namun dalam penerimaan karyawan di BMT UGT Sidogiri mempunyai perbedaan tersendiri terkait itu, karena sarjana lulusan Perbankan syariah dan Ekonomi syariah banyak yang tidak bisa masuk di BMT. Dalam BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong untuk Karyawan yang bekerja didalamnya dipenuhi atau diisi dengan karyawan yang bukan dari lulusan perbankan syariah, ekonomi syariah maupun sarjana umum lainnya. Karena semua karyawan yang bekerja disana itu 100% dari sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA). Hal yang sama juga dipertegas oleh kepala BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong yaitu bapak Imam Thohari bahwa di BMT mayoritas sumber daya insaninya adalah lulusan SLTA semua, tapi kemudian dari semua sumber daya insani mengenai perbankan syariah dengan cara pelatihan mengenai

perbankansyari'ah. Dalam proses pengangkatan pegawai di BMT harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon karyawan atau sumber daya insani atas pekerjaan yang akan dijalaninya. Sumber daya insani yang baik adalah suatu individu muslim yang memiliki kemampuan dengan motivasi yang tinggi dan tentunya diilhami oleh sifat-sifat Rasulullah SAW yang menjadi kriterianya, sifat-sifatnya antara lain:

1. *Siddiq* (Benar)
2. *Amanah* (Terpercaya/Jujur)
3. *Tabligh* (Transparan)
4. *Fathanah* (Cerdas)
5. *Istiqamah* (Teguh Pendirian).

Oleh karena itu, karyawan yang diberikan amanah oleh pimpinan harus melaksanakan tugas sesuai keahlian, etos kerja yang tinggi dan amanah serta tanggungjawab sepenuhnya. Sikap amanah bisa dilihat dari hasil kinerjanya apakah sudah sesuai dengan amanah jabatan apa belum, sehingga terkait penilaian akan berjalan dan bisa dilihat hasil penilaian apakah sudah sesuai apa belum. Jadi, pihak BMT akan menyaring dan menyeleksi apakah layak untuk diterima atau dipertahankan. BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong sumber daya insaninya adalah berlatar belakang lulusan SLTA yang pernah menempuh ilmu di Pondok Pesantren Sidogiri, hal ini menjadi keuntungan tersendiri di dalam sumber daya insani di BMT UGT Sidogiri, karena sudah memahami mengenai menjadi sumber daya insani yang baik sesuai ajaran seorang Umat Muslim. Tetapi, pihak BMT perlu menyesuaikan diri antara bidang yang ditekuni dengan pondasi dalam hal menjadi sumber daya insani yang baik. Dimana BMT diharuskan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan Zaman bahwa tidak dapat dipungkiri bahwa dalam pengelolaan lembaga keuangan syari'ah harus menguasai keilmuan perbankan syari'ah secara profesional. Profesional adalah tingkat penguasaan dan pelaksanaan terhadap *knowledge*, *skill*, dan *character*. Seorang yang profesional akan mempunyai tingkat tertentu pada ketiga bidang tersebut.

Dalam realita yang sudah terjadi di BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong yang mayoritas bukan dari lulusan sarjana melainkan dari lulusan SLTA yang telah dibahas dalam pembahasan sebelumnya, BMT UGT Sidogiri hanya bisa memberikan pendidikan mengenai keilmuan syari'ah dengan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya insaninya dengan tujuan untuk memahami tentang keilmuan perbankan syari'ah karena sejatinya keilmuan yang dimiliki oleh setiap orang itu bisa diperoleh dari berbagai cara untuk memperoleh suatu

ilmu pengetahuan.

Pihak BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong mempunyai setiap karyawan yang mempunyai kemampuan keilmuanyang sesuai bidangnya. Seperti yang disampaikan oleh kepala BMT bahwasannya BMT diisibukan dari lulusan sarjana tetapi BMT berusaha untuk memberikan pelatihan-pelatihan dan pengevaluasian agar faham terkait keilmuan perbankan syari'ah. Pelatihan yang dilakukan di BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong dilakukan setiap akhir tahun,dimana pelatihan dilakukan selama 5 hari yang dilakukan diKantor Pusat yang bertempat kota Pasuruan. Namun jika ada pelatihan selanjutnya sangat dibutuhkan maka pihak BMT dapat melakukan pelatihan lagi guna menciptakan efektivitas, efesiensi dan produktivitas terhadap koperasi BMT. Sedangkan terkait evaluasi yang dilakukan di BMT UGT Sidogiriitu mencakup evaluasi karyawan dan evaluasi kepala BMT. Evaluasi karyawan dilakukan setiap hari pada saat awal masuk kerja dan ketika akan pulang kerja, untuk evaluasi kepala dilakukan setiap akhir bulan yang dilakukan dari rumah ke rumah setiap kepala pimpinan guna evaluasi berjalan kondusif serta terjalinakan silaturahminya.

Dari beberapa program yang telah dilakukan oleh pihak BMT diatas, BMT mempunyai tujuan untuk mencapai tujuan lembaga keuangan syariah yang memiliki daya saing tinggi. Dimana tujuan dalam pelatihan dan evaluasi tersebut adalah untuk mempersiapkan, memperbaiki dan meningkatkan kemampuan karyawan. Kemampuan yang dimaksud yaitu :

- 1). Kemampuan dalam menarik nasabah serta memahami secarabetul hubungan yang terjadi antara Koperasi BMT dan nasabah.
- 2). Kemampuan dalam memberikan layanan perbankan dengan cepat dan berkualitas.
- 3). Kemampuan dalam mencari peluang investasi yang tepat serta mampu mempelajari, mengevaluasi, mengimplementasikan, dan menindak lanjutinya dalam rangka melakukan pengawasan yang berbasis syariah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong telah melakukan sistem rekrutmen dengan jalur eksternal maupun internal yang masing-masing sumber dan metodenya. Setiap sumber dan metode tentunya mempunyai kelebihan dan kekurangannya tersendiri, dengan pengaplikasian dua metode tersebut maka kemungkinan untuk mendapat karyawan yang berkompeten akan mempunyai peluang semakin besar untuk BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong. Dan dalam memperoleh karyawan yang professional pihak BMT mempunyai strategi dan komponen khusus agar karyawannya mampu melaksanakan tugas sesuai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yaitu dengan strategi evaluasi dan pelatihan.

E. KESIMPULAN

1. Sistem rekrutmen di BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong sangat baik dengan menggunakan dua metode yaitu rekrutmen secara internal dan eksternal. Disamping itu ada pertimbangan khusus dalam sistem rekrutmen, dimana pertimbangan tersebut adalah diutamakan calon karyawan dari Alumni Pondok Pesantren Sidogiri yang tidak diharuskan lulusan perbankan syariah dan ekonomi syariah. Karena yang terpenting dalam menjadi karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong ialah ikatan batin sehingga akan memunculkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Oleh sebab itu, dari penggunaan metode dan pertimbangan khusus tersebut pihak BMT dapat menemukan sumber daya insani yang memiliki loyalitas yang tinggi dan kemampuan yang bisa dikembangkan.
2. Sedangkan dalam proses pemenuhan tuntutan profesionalitas BMT UGT Sidogiri Cabang Kencong menggunakan strategi dengan cara pelatihan dan evaluasi. Dimana pelatihannya dilakukan di Akhir tahun yang dilakukan selama 5 hari dan evaluasinya dilakukan setiap hari untuk karyawan dan setiap bulan untuk kepala BMT.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Irfan Noviyanto, "Analisis Mekanisme Penerimaan Sumber Daya Insani (SDI) di KSPPS BMT Marhamah Wonosobo" (Tesis, UIN Walisongo Wonosobo, Wonosobo, 2017).
- Adib Khusnul Rois, "Analisis Sumber Daya Insani (SDI) di Bayt Al-Mal Wa Al-Tamwil (BMT)," (Tesis, IAIN, Ponorogo, 2018).
- Ahmad Murois, "Peningkatan Profesionalisme Sumber Daya Insani (SDI) Di BMT SMNU Pekalongan" (Skripsi, IAIN Pekalongan, Pekalongan, 2010)
- Aji Damanuri, Metodologi Penelitian Muamalah, Ponorogo: STAIN Po PRESS, 2010.
- Ali Hardana. "Manajemen Sumber Daya Insani," Al-Mashraf: Jurnal Ilmu ekonomi dan Keislaman, 3.12015.
- Basrowidan Suwandi, Memahami Penelitian Kualitatif, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Firman, "Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif" .Jakarta: Bumi Aksara 2018.
- J Moleong. "Metodelogi Penelitian Kualitatif", Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014.
- Maryani, Ay. Analisis Pengaruh Kompetensi Syari'ah, Kompetensi Islam dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Vol 1, (online), Mei 2017. <http://www.UINSyarifhidayatullah.ac.id>, (Diakses tanggal 22 Februari 2020 jam 14.00 WIB).
- Marwansyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung: Alfabeta, 2010.
- Rudiasa, "Pengertian SDI", <http://ainice.blogspot.com/2015/10/pengertian-sumber-daya-insani-sdi.html> (diakses tanggal 08 Maret 2020, jam 21.50 WIB).
- Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, 17.12017.
- Sholikhah, V., Kusuma, R. M., Toyyibah, K., & Sulailah, S. (2022). Pengembangan Sdm Calon Generasi Era Society 5.0 Pada Masa Pandemi Covid-19. Al-Ijtima: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(2), 142-154.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Syamsuddin AR, Vismaia S, Damaiani, Metode Penelitian Pendidikan Bahasa, Bandung: Remaja Roda Karya. 2011.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Sebuah Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, Edisi Revisi V, 2002.
- Yusuf, Burhanudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2011