

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BMT UGT NUSANTARA CABANG BOTOLINGGO

Asma'ul Wafiroh^{a,1,*}, Rahmad Hakim^{b,2}, Rahmi Amalia^{c,3}

^{a,b,c} Department of Islamic Economics, Faculty of Islamic Studies, University of Muhammadiyah Malang, Indonesia

¹asmawafiroh1@gmail.com, ²rahmadhakim@umm.ac.id, ³Rah_amalia@umm.ac.id

*corresponding author

INFO ARTIKEL: ARTIKEL PENELITIAN

Sejarah Artikel:

Received : 25 Oktober 2021
Revised : 27 November 2021
Published : 31 Januari 2022

Keywords:

*Human resources strategy,
employee Development*

Kata Kunci:

*Strategi Sumber Daya Manusia,
Pengembangan Karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the strategy of developing human resources at BMT UGT Nusantara, Botolinggo Branch. This type of research used qualitative research. The approach in this study uses a case study. Sources of data used are primary data and secondary data. Data collection techniques in the form of observation, interviews and documentation. Data analysis techniques used data collection, data condensation, data display, and conclusion drawing. Data validity test used source triangulation and theory triangulation. The results of this study indicate that the strategy for developing human resources at BMT UGT Nusantara Botolinggo Branch is in three ways, namely the first recruitment by prioritizing prospective employees who graduate from Islamic boarding schools. The second internal development strategies consist of training, providing motivation, spirit culture, incentives and discipline development. The third external development strategies consist of competency and training.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo. Jenis penelitian yang digunakan penelitian kualitatif. Pendekatan pada penelitian ini menggunakan studi kasus. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data berupa pengumpulan data, kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*). Uji keabsahan data berupa *triangulasi* sumber dan *triangulasi* teori. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dengan tiga cara yaitu pertama perekrutan dengan memprioritaskan calon karyawan lulusan pondok pesantren. Kedua strategi pengembangan internal terdiri dari pelatihan, pemberian motivasi, *spirit culture*, insentif dan pembinaan kedisiplinan. Ketiga strategi pengembangan eksternal terdiri dari kompetensi dan diklat

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



How to cite: Wafiroh, Asma'ul, et al. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya manusia Pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo, *Journal of Islamic Economics Development and Innovation*; Vol.1 No.2, Januari 2022, pp.67-78

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting untuk selalu diperhatikan bagi sebuah lembaga, perusahaan, penerapan disiplin kerja serta pengembangan karir. Semua itu tidak terlepas dari tujuan lembaga beserta sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Persaingan saat ini sangat dinamis maka dari itu setiap lembaga diharuskan lebih produktif sehingga dapat menciptakan ide-ide yang kreatif serta inovatif dengan tujuan bisa memajukan dan mengembangkan sebuah organisasi (Larasati, 2018:1). Sumber daya manusia sebagai aspek yang sangat penting dalam suatu lembaga. Pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian suatu tujuan organisasi harus memperhatikan beberapa aspek diantaranya yaitu aspek pelatihan, pengembangan serta motivasi yang lebih detail. Pekerjaan yang dilakukan secara produktif serta memiliki kualitas yang baik merupakan suatu perbuatan yang disukai dalam Islam. Islam menghendaki supaya setiap manusia selalu berusaha menjadi lebih baik. Sebagaimana telah dijelaskan dalam surah Ar-Ra'd ayat 11: (Tjutju, 2008:2).

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Ar-Ra'd: 11).

Mengembangkan sumber daya manusia maka perlu adanya strategi untuk mempersiapkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan suatu lembaga. Pengembangan sumber daya manusia yang tepat dalam suatu lembaga dapat memberikan dampak yang positif yakni meningkatnya kinerja pada karyawan. Pengembangan sumber daya manusia pada suatu lembaga diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia di dalamnya supaya menjadi karyawan profesional serta pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan maksimal. Sehingga suatu lembaga membutuhkan strategi khusus untuk mempersiapkan sumber daya manusia di dalamnya (Sutrisno, 2009: 2).

Lembaga keuangan syariah juga perlu memiliki strategi pengembangan sumber daya manusia untuk mempersiapkan kualitas sumber daya manusia sehingga memiliki kemampuan yang kompeten. Kualitas sumber daya manusia bisa menentukan kemajuan serta pengembangan lembaga keuangan dimasa yang akan datang. Menggerakkan usaha yang berbasis syariah, pasti membutuhkan sumber daya manusia yang mampu memahami ilmu syariah dengan baik (Windsari, 2018: 84). Strategi pengembangan sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah menjadi kebutuhan penting yang dapat dilakukan untuk jangka panjang maupun pendek. Strategi jangka panjang dapat dilakukan dengan melibatkan pihak eksternal yakni melakukan kerja sama dengan lembaga ataupun instansi dalam hal rekrutmen serta seleksi karyawan sehingga bisa meningkatkan efisiensi pendidikan serta pelatihan. Lembaga keuangan syariah dengan perguruan tinggi harus saling bersinergi, penyedia lapangan kerja menjadi tugas dari lembaga keuangan syariah sedangkan penyedia sumber daya manusia yang memiliki tujuan meningkatkan pertumbuhan lembaga keuangan syariah yang signifikan menjadi tugas perguruan tinggi. Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam jangka pendek bisa berupa teknik pengembangan, diantaranya yaitu orientasi pegawai baru dengan cara mengadakan suatu

program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga (Rohmah, 2018: 52).

Pembahasan terkait sumber daya manusia pada kajian yang telah dilakukan sebelumnya memfokuskan strategi pada pemenuhan prinsip, peran lembaga baik dalam hal rekrutmen, penempatan serta juga pengembangan dari segi keterampilan dan pengetahuan. Strategi yang dilakukan pemimpin bisa dalam hal motivasi, tunjangan, komunikasi yang baik, pengawasan dan evaluasi. Salah satu lembaga keuangan syariah yang juga memiliki strategi pengembangan sumber daya manusia ialah pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo. BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo berdiri dengan memiliki tujuan untuk menjadi lembaga keuangan syariah yang bisa memegang amanah, tangguh serta mampu memberikan pelayanan terbaiknya sehingga akan menciptakan kesejahteraan para anggota, masyarakat serta dapat meningkatkan pendapatan. BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dengan selalu berpedoman dengan amanah, itu yang membuat selalu berkembang, meningkat serta dapat dipercaya oleh masyarakat selain itu juga BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo memiliki lokasi yang strategis yakni dekat dengan pasar.

Strategi pengembangan sumber daya manusia pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo yang dilakukan dengan cara mengadakan bentuk pelatihan yang diikuti para karyawan. Pelatihan tersebut untuk mengetahui akad-akad syariah. BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dalam melakukan strategi pengembangan sumber daya manusia juga dengan cara perekrutan. BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo lebih mengutamakan dari para alumni pondok pesantren Sidogiri dikarenakan pedoman utama yang dipegang oleh BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo yaitu jujur serta amanah. Perekrutan pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dengan melakukan tes administrasi, tes tulis, tes wawancara serta tes membaca Al-Qu'ran, BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dalam melakukan strategi pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berprinsip pada profesionalisme namun juga melihat dari aspek spiritual yakni dengan melakukan *spirit culture*. Hal ini dipertimbangkan berdasarkan prinsip bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan disertai niat ibadah akan lebih memiliki nilai serta kualitas yang tinggi. Aktivitas tersebut akan menjadikan keseimbangan antara emosi spiritual dengan intelektual.

BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo didirikan pada tanggal 17 Mei 2010. Sampai saat ini terus mengalami perkembangan serta mendapatkan kepercayaan dari masyarakat yang terbukti pada akhir bulan September 2017 jumlah nasabah mencapai 6490, untuk tahun 2021 jumlah nasabah mencapai 8500. Jumlah karyawan yang hanya terdiri dari 12 orang dengan latar belakang santri namun BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo mencapai prestasi pada tahun 2017 sebagai ROE (*Return on equity*) terbaik kelas A dan sebagai kesehatan keuangan terbaik kelas A, untuk tahun 2019 BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo mendapatkan kembali penghargaan sebagai kesehatan terbaik dengan kategori B, pada tahun 2020 BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo penghargaan sebagai kategori kedisiplinan serta kesehatan keuangan terbaik (Hafid : 2021). Mendapatkan penghargaan kesehatan terbaik yang dimana sisi keuangannya sehat berdasarkan penilaian Menteri Kesehatan Koperasi. Penghargaan yang diraih juga mendapatkan sertifikasi berstandar Internasional dalam indikator *quality management system-ISO 9001:2015* (Mustofa: 2021).

Dengan apa yang telah dicapai oleh BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo menjadi sebuah indikasi BMT yang maju dan berkembang. Hal tersebut tidak lepas dari sumber daya manusia di dalamnya yang berperan sebagai penggerak bisnis dalam sistem yang dijalankan. Dapat dikatakan BMT UGT Nusantara berhasil memadukan antara kemajuan, perkembangan serta prestasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Tumbuh kembangnya BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo menjadi maksimal dikarenakan adanya karyawan yang berkualitas yang menghasilkan optimalisasi dalam kinerja.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah Bunga Prestiwaning Fitri (2018) meneliti tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Terhadap Nasabah Pada BMT Arsyada Metro. Hasil penelitiannya adalah upaya peningkatan sumber daya manusia di BMT Arsyada Metro terhadap mutu pelayanan anggota dilakukan dengan beberapa cara: pelatihan dan pengembangan, motivasi, penghargaan, jasa finansial, mutasi dan pengawasan. Nuntupa dan Mutamakkim Billah (2020) melakukan penelitian yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Insani Di BMT UGT Sidogiri" dengan hasil penelitian BMT UGT Sidogiri Cabang Kraksaan telah melakukan sistem rekrutmen dengan jalur eksternal maupun internal yang masing-masing sumber dan metodenya. Santoso, Rahmawati, dan Khotamin (2020) melakukan penelitian yang berjudul "Analisa Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Peningkatan Kinerja KSPPS Assyafi'iyah Metro-Lampung" dengan hasil penelitian BMT Assyafi'iyah Kota Metro Lampung dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan cara mutasi, promosi, supervisi, motivasi kerja serta pembinaan.

Setyopalupi (2021) melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Manajemen Sumber Manusia Di BMT Insan Mandiri Jeruksing Ponorogo" dengan hasil penelitian Mekanisme rekrutmen pada BMT Insan Mandiri Jeruksing Ponorogo belum seluruhnya sesuai dengan model rekrutmen MSDM, telah menerapkan program pelatihan dan pendidikan pada karyawan serta kinerja karyawan belum sepenuhnya sesuai dikarenakan kompetensi dan keahlian belum semua menguasainya. Penelitian sekarang senada dengan penelitian terdahulu oleh Wardani (2020) yang berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT-UGT Sidogiri Indonesia Cabang Banjarmasin dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan pelatihan secara berkelanjutan serta memberikan moral kepada karyawan untuk penelitian terdahulu melakukan spirit bekerja sedangkan penelitian sekarang dengan pemberian motivasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penelitian kualitatif. Pendekatan pada penelitian ini menggunakan studi kasus. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini yaitu hasil observasi serta wawancara dengan tiga informan yaitu Kepala Cabang BMT, Kepala bagian Operasional serta AO Analis terkait strategi pengembangan sumber daya manusia pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo. Data sekunder dalam penelitian ini bisa didapat dari dokumentasi serta website lembaga BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan

dokumentasi. Teknik analisis data berupa pengumpulan data, kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*). Uji keabsahan data berupa *triangulasi sumber* dan *triangulasi teori*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo Bondowoso dalam melakukan strategi pengembangan sumber daya manusia, yaitu:

Perekrutan

Strategi pengembangan karyawan yang dilakukan oleh BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dengan pengembangan di awal yaitu dengan cara perekrutan tenaga kerja. Namun terdapat fenomena dalam BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dari segi strategi pengembangan yaitu BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo memprioritaskan karyawan dari lulusan Pondok Pesantren. Pihak lembaga BMT memiliki alasan tersendiri dalam perekrutan karyawan. Alasan dari kebijakan tersebut yaitu: Memprioritaskan alumni Pondok Pesantren Sidogiri, jika karyawan dari alumni pondok pesantren lebih memahami yang kaitannya dengan akad-akad Syariah. Sehingga BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo melakukan strategi pengembangan sumber daya manusianya dari proses awal (Mustofa: 2021). Hal tersebut menjadi ciri khas tersendiri dan memiliki perbedaan dengan BMT lain. Proses perekrutan karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo terdapat hal penting yaitu bisa melihat perkembangan dari BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dengan lembaga keuangan syariah lainnya yang memang lebih memberikan prioritas calon karyawan yang memiliki gelar sarjana.

BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo bukan hanya mempertimbangkan kemampuan akan tetapi juga mempertimbangkan loyalitas karyawan karena hal tersebut menjadi penting untuk dimiliki setiap karyawan. Proses perekrutan yang digunakan pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo lebih memprioritaskan alumni dari Pondok Pesantren Sidogiri akan tetapi dalam proses perekrutan tetap disesuaikan dengan kebutuhan karyawan pada lembaga. Proses rekrutmen pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dengan diawali dengan informasi yang disebar oleh Pengurus Ikatan Alumni Santri Sidogiri (IASS) melalui media elektronik maupun disebar melalui media cetak. Setelah itu kualifikasi yang harus dimiliki calon karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo yaitu: (Budiyanto: 2021) Karyawan yang melamar diharuskan bisa membaca Al-Qur'an.

- a. Karyawan yang bekerja pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo diharuskan seorang laki-laki.
- b. Diharuskan yang beragama Islam.
- c. Harus berwarga Negara Indonesia.
- d. Diutamakan yang memiliki sifat jujur dan berdedikasi.

- e. Batas usia yang dibutuhkan antara 19-35 Tahun.
- f. Telah memiliki ijazah minimal untuk Alumni Pondok Pesantren Sidogiri:Tsanawiyah PP. Sidogiri. Untuk Non-Alumni PP. Sidogiri: SLTA/Sederajat atau memiliki Sertifikat SKKNI.
- g. Tidak sedang bekerja atau terikat kerja dengan instansi lain kecuali guru madrasah.

Dokumen yang harus disiapkan dalam proses rekrutmen pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo antara lain surat lamaran kerja dengan format tulis tangan, pas foto 4x6 (2 lembar), *curriculum vitae* (cv), fotokopi ktp, fotokopi kartu keluarga, fotokopi ijazah terakhir dengan menunjukkan ijazah asli pada saat tes, fotokopi skck yang masih berlaku, surat keterangan sehat dari dokter serta surat persetujuan keluarga.

Jika dokumen dari calon karyawan sudah terpenuhi dan diterima sesuai dengan persyaratan administrasi pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo, langkah selanjutnya yaitu tes tulis, tes wawancara, serta tes membaca Al-Qur'an. Langkah tersebut dilakukan supaya mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo, karyawan yang sesuai dengan visi misi dari lembaga serta bisa mendapatkan karyawan yang amanah dan jujur serta memperoleh karyawan yang ideal dalam bekerja.

Setelah selesai tes administrasi, tes tulis, tes wawancara serta tes membaca Al-Qur'an, langkah terakhir yaitu penetapan penerimaan pekerjaan. Hal yang menjadi pedoman untuk diterimanya atau tidak atas calon karyawan dilihat dari tanggung jawab, jujur, kedisiplinan serta komitmen yang ada pada masing-masing calon karyawan. Jika calon karyawan memiliki sifat serta sikap yang sesuai maka calon karyawan tersebut diterima menjadi karyawan.

Strategi Pengembangan Secara Internal

Strategi pengembangan secara internal adalah bentuk pengembangan yang dilakukan oleh BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dengan melibatkan karyawan di dalamnya. Bentuk strategi pengembangan ini telah disediakan dari pihak organisasi dengan meliputi:

A. Pelatihan

Kegiatan pelatihan yang ada di BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dengan cara mengajarkan beberapa bidang yang terkait dengan pengetahuan, keahlian, keterampilan serta sikap dengan tujuan karyawan mampu mengasah kemampuan serta terampil. Pelatihan dilakukan di dalam lembaga BMT yang diikuti oleh karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dalam bentuk seminar.

Materi yang diberikan terdiri dari berbagai bidang, yaitu: (Hafid: 2021).

1) Dasar-dasar Manajemen Koperasi

Pelatihan dalam bidang dasar-dasar manajemen koperasi pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dengan tujuan supaya karyawan memahami bahwa dasar-dasar manajemen koperasi terdiri dari rapat anggota, pengurus serta pengawas. Rapat anggota memiliki tugas membuat kebijaksanaan serta menetapkan anggaran dasar. Pengurus koperasi memiliki tugas menjalankan usaha koperasi. Pengawas memiliki tugas mengawasi jalannya pada usaha koperasi. Sehingga dengan diadakan pelatihan terkait manajemen koperasi setiap karyawan akan memahami tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan.

2) Prinsip Manajemen Kepemimpinan.

Pelatihan bidang terkait prinsip manajemen kepemimpinan diberikan kepada karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dengan tujuan setiap karyawan mampu membangun tim yang solid dalam sebuah organisasi, menciptakan pemahaman pada sebuah organisasi serta untuk selalu memiliki pemikiran yang inisiatif.

3) Komunikasi Dasar dan Negosiasi

Bidang komunikasi dasar dan negosiasi diberikan kepada para karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dengan tujuan membangun keakraban antar karyawan maupun dengan nasabah, serta supaya mampu berinteraksi dengan dua orang atau lebih hingga mencapai tujuan yang dikehendaki.

4) Fiqih Muamalah

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dalam bidang fiqih muamalah yang berkaitan dengan akad-akad syariah diantaranya akad *murabahah*, akad *musyarakah*, akad *mudharabah*, *rahn*, dan akad syariah lainnya. Sehingga karyawan mampu memahami prinsip operasional akad dalam syariah, mampu melaksanakan transaksi dalam pembuatan akad yang berbasis syariah serta menambah pengetahuan pada karyawan. Semakin karyawan memperoleh banyak pengetahuan, maka karyawan bisa meningkatkan kualitas diri.

5) Strategi Pemasaran.

Pelatihan dalam bidang strategi pemasaran yang diberikan kepada karyawan berupa strategi pelayanan yang dilakukan dalam melakukan pemasaran. Pemasaran yang diberikan kepada masyarakat dalam bentuk pengenalan terkait produk-produk yang terdapat di BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo. Hingga akhirnya sampai sekarang BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

6) Analisa Pembiayaan

Pelatihan yang diberikan karyawan terkait bidang analisa pembiayaan dengan tujuan supaya karyawan bisa meminimalisir risiko kegagalan terhadap pembayaran dari nasabah serta memahami calon nasabah layak untuk mendapatkan pembiayaan.

7) Aspek Legal Pembiayaan dan Hukum Pembiayaan

Pelatihan dalam bidang aspek legal pembiayaan dan hukum pembiayaan dengan tujuan supaya karyawan memahami terkait aspek legal dan hukum pembiayaan seperti pemberian pembiayaan kepada nasabah, permohonan atas pembiayaan yang diajukan oleh nasabah, perjanjian pembiayaan, jaminan pembiayaan dan penyelesaian atas pembiayaan.

8) Penanganan Pembiayaan Bermasalah.

Pelatihan pada bidang penanganan pembiayaan bermasalah dengan tujuan supaya memahami cara menangani jika terjadi pembiayaan bermasalah salah satunya dengan penyelesaian melalui jaminan, memahami penyebab-penyebab terjadinya pembiayaan bermasalah serta mencegah terjadinya pembiayaan bermasalah salah satunya dengan cara survey.

B. Pemberian Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses yang dimana individu dapat memberikan dorongan kepada individu lain supaya mampu membentuk rasa semangat kerja serta dapat menyelesaikan tujuan yang diharapkan. BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo pada pagi hari dalam hari kerja. Pada hari kerja dengan melakukan *briefing* yang dilakukan oleh pimpinan maupun pengurus kepada para karyawan dengan memberikan motivasi dalam bentuk tausiah dengan tujuan karyawan bisa termotivasi dalam menyelesaikan tugas masing-masing individu serta mampu menjadi *teamwork* kerja yang baik dan maksimal dalam sebuah organisasi. (Hafid: 2021)

C. Spirit Culture

Berkaitan dengan spiritual karyawan, BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo melakukan kegiatan yang diantaranya:

- 1) Melakukan doa bersama sekaligus membaca Al-Qur'an pada setiap pagi, istighosah beserta kajian Agama dilaksanakan pada setiap hari Sabtu. Perihal ini dilakukan dengan maksud untuk tetap menjaga silaturahmi karyawan, menyejukkan psikologis pada diri karyawan serta meningkatkan spiritual pada seluruh karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo Bondowoso.
- 2) Kegiatan pengarahan antara pemimpin dengan bawahannya untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang dihadapi.

D. Insentif

BMT UGT Nusantara cabang Botolinggo memberikan insentif dengan tujuan memberikan motivasi kepada para karyawan supaya memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Insentif tersebut diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi. Insentif yang diberikan oleh BMT UGT Nusantara terdapat dua macam, untuk kepala cabang insentif yang diberikan berupa pemberangkatan umroh serta untuk karyawan insentif yang diberikan berupa uang dengan nominal sesuai penentuan dari lembaga.

E. Pembinaan Kedisiplinan

Kedisiplinan pada masing-masing karyawan sangat diperlukan pada sebuah lembaga termasuk pada lembaga BMT. BMT UGT Nusantara cabang Botolinggo melakukan pembinaan kedisiplinan kepada para karyawan yang dilaksanakan di lingkup BMT UGT Nusantara cabang Botolinggo Dengan mendatangkan dari Tentara Nasional Indonesia wilayah Bondowoso yang diadakan untuk pembinaan ini mbak. Materi yang diberikan yang terkait dengan pemahaman etika, norma serta mental dalam menghadapi suatu permasalahan pada dunia kerja.

Strategi Pengembangan Secara Eksternal

Strategi pengembangan eksternal dilaksanakan oleh para karyawan BMT UGT Nusantara cabang Botolinggo yang dilakukan melalui cara bekerja sama dengan lembaga pihak ketiga dikarenakan tidak tersedianya fasilitas dari BMT. Bentuk strategi pengembangan yang dilakukan antara lain:

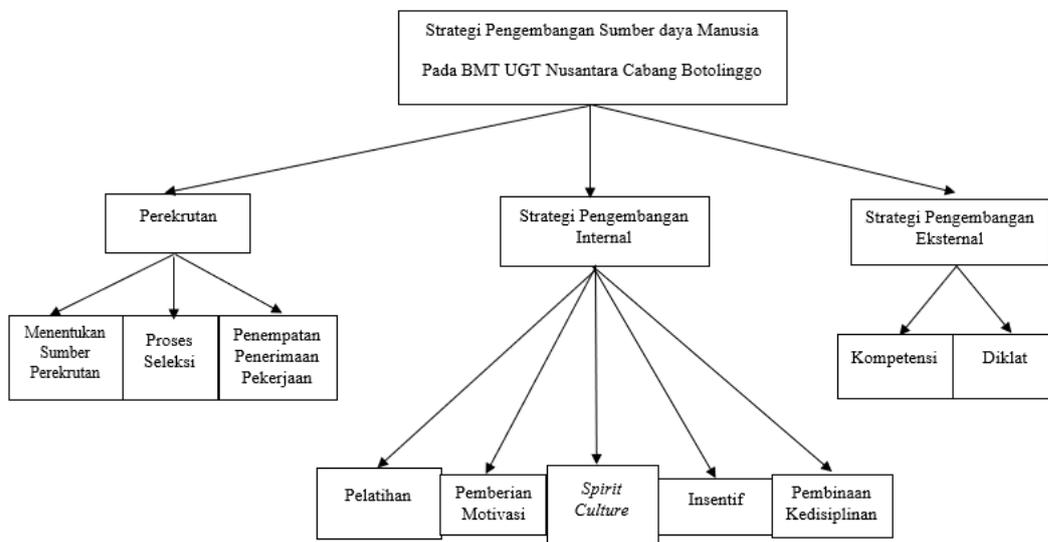
A. Kompetensi

Kompetensi dilaksanakan dengan tujuan supaya kemampuan karyawan dapat berkembang. Bentuk pengembangan ini dilakukan oleh instansi pemerintahan. Program kompetensi harapannya yaitu karyawan mampu memberikan kontribusi lebih kepada suatu lembaga ataupun perusahaan setelah mendapatkan sertifikasi dari lembaga resmi.

Setelah mengikuti kompetensi, seorang pegawai mendapatkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang berlaku selama 3 tahun. Pimpinan BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo mengikuti kegiatan secara rutin uji kompetensi tersebut dengan baik sehingga pimpinan di BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo memiliki kontribusi yang besar terhadap lembaga serta karyawannya. Uji kompetensi ada yang diselenggarakan oleh lembaga ada yang dari Dinas Koperasi. Pertama kali sejak 2015 di Bogor yang diadakan oleh Menteri Koperasi pada saat itu, sertifikat ini berlaku 3 tahun bisa diperpanjang jika tidak diperpanjang maka harus ikut skkni dari awal lagi.

B. Diklat

Diklat merupakan suatu program yang dibentuk dengan tujuan bisa menciptakan karyawan dalam meningkatkan pengetahuan serta kemampuan kepada lingkungan kerjanya. Diklat diselenggarakan oleh Perhimpunan BMT se-Indonesia, Dinas Koperasi, Kementerian Koperasi, TNI serta MUI. Diklat yang dilakukan pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo sesuai dengan kebutuhan.



Gambar 1. Bagan Strategi Pengembangan Sumber daya Manusia Pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo

Berdasarkan bagan di atas menunjukkan bahwa strategi dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo terdiri dari perekrutan yang dimulai dari penentuan sumber perekrutan lalu proses seleksi setelah itu penempatan penerimaan pekerjaan, strategi pengembangan internal dilakukan dengan pelatihan, pemberian motivasi, *spirit culture*, insentif dan pembinaan

kedisiplinan serta strategi pengembangan eksternal dilakukan dengan kompetensi dan diklat.

SIMPULAN

Strategi yang dilakukan oleh BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dalam mengembangkan lembaga yang salah satunya dengan memberikan peningkatan kualitas sumber daya manusia di dalamnya, dengan 3 cara yaitu perekrutan dalam BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan yang dimulai dari proses menentukan sumber perekrutan, pencarian karyawan, proses seleksi, penempatan penerimaan pekerjaan yang memprioritaskan calon karyawan lulusan pondok pesantren serta harus berjenis kelamin laki-laki.

Strategi pengembangan internal yang dilakukan yaitu dengan pelatihan yang dilakukan pada setiap akhir tahun sehingga belum rutin dilaksanakan, pemberian motivasi yang dilaksanakan pada setiap pagi dengan melakukan kegiatan *briefing* setelah doa bersama, *spirit culture* dilakukan pada setiap pagi hari sebelum memulai bekerja, pemberian insentif bagi karyawan berupa tunai dan bagi kepala cabang berupa pemberangkatan umroh serta pembinaan kedisiplinan untuk pemahaman etika, norma serta mental dalam menghadapi suatu permasalahan pada dunia kerja.

Strategi pengembangan eksternal yang dilakukan oleh BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dalam strategi pengembangan sumber daya manusia yaitu dengan kompetensi dan diklat. Kompetensi diikuti hanya Kepala Cabang dengan menghasilkan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Diklat diikuti oleh Kepala Cabang dan Kepala Bagian Operasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, 2021. AO Analis BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo, *Wawancara melalui telepon seluler*. 5 Agustus 2021.
- Fitri, Bunga Prestiwaning. 2018. Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Terhadap Nasabah Pada BMT Arsyada Metro. *Tugas Akhir*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Metro. Metro.
- Hafid. 2021. Selaku Kepala Cabang BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo. *Wawancara*. Pada tanggal 14 Juni 2021.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mustofa, Syukur. 2021. Selaku Kabag Operasional BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo. *Wawancara*. Pada tanggal 14 Juni 2021.
- Nuntupa dan Mutamakkim B. 2020. Manajemen Sumber Daya Insani Di BMT UGT Sidogiri. *Ar-Ribhu: Manajemen Ekonomi dan Keuangan Syariah*. Volume 1, No.2. 211.
- Palupi, Sundari setyo. 2021. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di BMT Insan Mandiri Jeruksing

Ponorogo. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Rohmah, Nafilatur. 2018. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Di Lembaga Keuangan Syariah. Al Musthofa: *Journal of Sharia Economics*. Volume 1 No. 1. 52.

Santoso, H., Rahmawati, R., dan Khotamin, N. 2020. Analisa Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja KSPPS Assyafiiyah Metro-Lampung. *I-ECONOMICS: A Research Journal on Islamic Economics*. Volume 6 No.2. 169-178.

Setyopalupi, S., 2021. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di BMT Insan Mandiri Jeruksing Ponorogo. *Skripsi*. IAIN Ponorogo.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tjijtju, Yuniarsih. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Windsari, Rianti. 2018. Analisis Kualitas Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Syarikah*. Volume 4, No.2. 84.

<https://bmtugtnusantara.co.id/home>, diakses pada tanggal 21 April 2021 pukul 09.50 WIB

Wardani, Sasmia. 2020. Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT-UGT Sidogiri Indonesia Cabang Banjarmasin. *Skripsi*, Ekonomi dan Bisnis Islam.

