

ANALISIS_STRATEGI_PENGEMB ANGAN_SUMBER_DAYA_MANU SIA.pdf *by*

Submission date: 06-Dec-2022 08:35AM (UTC+0700)

Submission ID: 1972655524

File name: ANALISIS_STRATEGI_PENGEMBANGAN_SUMBER_DAYA_MANUSIA.pdf (779.99K)

Word count: 4269

Character count: 28660



ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF DI (BMT) AL-ITTIHAD PEKANBARU

Zulkifli¹, Muhammad Af², Zulfadli Hamzah³ & Dewi Ayu Lestari⁴

^{1,2,3&4} *Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau*

*Email: zulkifli_rusby@fis.uir.ac.id, muhammadarif@fis.uir.ac.id, zulfadlihamzah@fis.uir.ac.id,
dewiyulestari194@gmail.com*

ABSTRAK

21

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan upaya terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan keterampilan kinerja organisasi, melalui program pengembangan dan pelatihan staf, dalam meningkatkan sumber daya manusia keunggulan kompetitif sangat berpengaruh terhadap kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi lain yang berada di ruang lingkup perusahaan. Penelitian ini dilakukan di BMT Al-Ittihad Pekanbaru. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi pengembangan SDM BMT Al-Ittihad dan bagaimana implikasi strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di BMT Al-Ittihad. Sedangkan yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengembangan dan implikasi strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif BMT Al-Ittihad. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yang dijadikan informan dalam penelitian ini pimpinan²⁸ kantor cabang BMT Al-Ittihad, AO, CS, dan teller di BMT Al-Ittihad cabang Rumbai Pekanbaru. Teknik pengumpulan data pada penelitian¹² ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam analisis data yang dilakukan penulis menggunakan analisis data kualitatif dengan pendekatan induktif dalam menarik kesimpulan dari data yang ada. Temuan penelitian terhadap strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif sudah dilaksanakan secara maksimal terhadap BMT Al-Ittihad yang berdampak positif dan sangat mendukung produktivitas kinerja karyawan, seperti pengawasan kerja, evaluasi kerja, pemberian rewards dan promosi jabatan.

Kata Kunci : Pengembangan SDM, Keunggulan Kompetitif, BMT.

ABSTRACT

Human resource development is a scheduled effort and continuous that done by an organization to improve organization performance and skill, through development program and staff training, in improving human resource competency advantage was very influence on better performance compared to others organization in company. This research conducted in BMT Al-Ittihad Pekanbaru. Research formulation in this research questioned how human resource development strategy at BMT Al-Ittihad and how was the implication of human resource development strategy in improving competency advantage at BMT Al-Ittihad. Meanwhile the purpose in this research examined to know human resource development strategy and the implementation of human resource development strategy in improving competency advantage at BMT Al-Ittihad. This research used qualitative, and the informant in this research was branch office leader BMT Al-Ittihad, AO,CS, and teller at BMT Al-Ittihad rumbai branch pekanbaru. Data collection technique in this research used interview, observation, and documentation. Data analysis used qualitative data analysis with inductive approach in drawing conclusion from the data. Research finding on human resource development strategy in improving competency advantage had been applied maximally at BMT Al-Ittihad and it gave positive impact and supported employee performance productivity, such as supervision, evaluation, giving rewards and job promotion.

Keywords : Human Resource Development, Competency Advantage, BMT.

PENDAHULUAN

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) harus *in line* dengan strategi bisnis yang telah digariskan diperlukan kerja sama unsur manusia yang mendukungnya. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan strategi untuk menggapainya. Hal ini dikarenakan strategi merupakan alternatif dasar yang dipilih dalam usaha meraih tujuan berdasarkan pertimbangan bahwa alternatif terpilih itu diperkirakan paling optimal. (Adnanputra, 1994).

Lembaga keuangan mikro syariah *baitul maal wat tamwil* (BMT) sangat cocok untuk menanggulangi masalah ekonomi pada sisi ekonomi mikro. BMT menggunakan prinsip-prinsip syariah dan bebas dari unsur riba yang diharamkan didalam Islam. Adapun fungsi lembaga ini adalah sebagai pendukung peningkatan kualitas usaha ekonomi pengusaha mikro dan pengusaha kecil yang berdasarkan sistem syariah. (Sudjana & Rizkison, 2020)

Menurut Ridwan (2004) BMT merupakan sebuah lembaga yang tidak saja berorientasi bisnis tetapi juga sosial, dan juga lembaga yang tidak melakukan pemusatan kekayaan pada sebagian kecil orang, tetapi lembaga yang kekayaannya terdistribusi secara merata dan adil. BMT juga merupakan lembaga keuangan syariah yang jumlahnya paling banyak dibandingkan lembaga-lembaga keuangan syariah lainnya.

Perkembangan tersebut terjadi tidak lain karena kriteria BMT yang selalu meningkat sepanjang tahunnya dan juga system yang dianut BMT sangat membantu masyarakat. (Ismanto, 2015)

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Al-Ittihad cabang Rumbai Pekanbaru merupakan lembaga keuangan mikro syariah atau dikenal dengan sebutan Koperasi Syariah yang beroperasi berdasarkan Syariah Islam, dimana sistem bunga di koperasi konvensional diganti dengan sistem bagi hasil. Pendirian *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru diawali dengan suatu gagasan untuk memberikan atau menyediakan suatu lembaga keuangan berbentuk koperasi syariah yang sesuai dengan umat Islam yang merupakan penduduk yang mayoritas di Kota Pekanbaru.

BMT Al-Ittihad ada penempatan dana atau pembiayaan. Sebagai upaya memperoleh pendapatan yang semaksimal mungkin aktifitas pembiayaan BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru juga menganut azas syariah yakni dapat berupa bagi hasil, keuntungan maupun jasa manajemen. Upaya ini harus di kendalikan sedemikian rupa sehingga kebutuhan likuiditas dapat terjamin dan tidak banyak dana yang mengganggu.

Untuk data jumlah karyawan menurut jenis kelamin tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Pengelompokkan Karyawan BMT Al-Ittihad Pekanbaru Cabang Rumbai

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Kepala Cabang	1
2	Accounting Office	2
3	Costumer Service	1
4	Teller	2
Jumlah		6

Sumber : BMT Al-Ittihad (2019)

Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa jumlah karyawan pada koperasi BMT Al-Ittihad Cabang Rumbai Pekanbaru merupakan termasuk *sampling* jenuh

dikarenakan jumlah karyawan hanya berjumlah 6 karyawan. BMT Al-Ittihad melakukan pengelolaan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi,

pengelola telah melakukan pelatihan pengelola dan pengurus pada tahun 2019. Berikut pelatihan yang telah dilakukan tahun 2019 adalah sertifikat manajer kepala cabang, dan manajemen koperasi dan sosialisasi peraturan koperasi. Dengan demikian masalah SDM untuk meningkatkan keunggulan kompetitif masih menjadi sorotan bagi BMT Al-Ittihad untuk tetap bertahan menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Mondy dan Noe (dalam Rusby, 2017) mengemukakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Pengembangan sumber daya manusia membutuhkan biaya yang relatif tinggi. Tidak sedikit biaya yang dikeluarkan untuk kepentingan pelatihan dan pendidikan karyawan. Kebanyakan perusahaan rela mengorbankan sejumlah dana untuk kepentingan pengembangan dengan harapan memperoleh hasil kerja maksimal. (Bangun, 2012)

Adapun landasan yang paling mendasar ialah iman kepada Allah SWT, yang sadar bahwa setiap kegiatan dan tindakan dalam bekerja selalu diawasi oleh Allah SWT dan tujuan utamanya hanya untuk mendapat ridho Allah SWT. Ketika iman menjadi landasan bagi seseorang dalam bekerja dan berorganisasi, maka keimanan

akan menghadirkan beberapa hal, antara lain (Amin, 2010) :

- Cenderung memilih yang halal bukan yang haram.
- Cenderung menjauhi syubhat.
- Cenderung pada nilai-nilai kebaikan.
- Menghormati anak buah dan pimpinan.
- Beretos kerja tinggi, dan.
- Memperhatikan etika dan norma dalam mengelola organisasi/perusahaan.

Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, teratur, tuntas, dan tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Sesuatu yang diatur oleh Islam telah menjadi indikator pekerjaan manajemen yang teratur dan sistematis. Manajemen syariah adalah kemampuan dalam mengelola sebuah perusahaan atau lembaga yang berlandaskan syariat Islam yaitu aturan yang ditetapkan berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist. (Hakim, 2012)

Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Beberapa prinsip lainnya yang penting untuk diperhatikan dalam pengembangan SDM sebagai berikut (Priansa, 2018) :

- Motivasi, Tingginya motivasi yang dimiliki oleh pegawai mendorong pegawai untuk semakin cepat dan sungguh-sungguh dalam mempelajari perilaku, pengetahuan, keterampilan, maupun beradaptasi dengan organisasi. Motivasi tersebut timbul dari dorongan diri sendiri, Pengembangan SDM harus berhubungan dengan motivasi pegawai sehingga pegawai akan terlibat dengan baik dalam proses pengembangan SDM.
- Laporan Kemajuan, Hasil pengembangan SDM dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk mengetahui bagaimana perbandingan antara pegawai pada saat sebelum

mendapat pengembangan, dan pegawai pada saat setelah memperoleh program pengembangan.

- c. Latihan Menguasai, pengetahuan dan keterampilan yang baru. Untuk itu, diperlukan program pengembangan SDM yang diatur secara cermat dan tepat sehingga program pengembangan SDM yang diberikan mampu diperaktikkan dalam pekerjaan. Pengembangan SDM yang lebih efektif adalah dengan latihan yang dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian praktik yang dimiliki pegawai. Pengembangan SDM melalui latihan ini membutuhkan pengorbanan waktu dan biaya yang tidak sedikit.
- d. Perbedaan Individu, perbedaan individu perlu dijadikan pijakan dalam melaksanakan program pengembangan SDM. Perbedaan tersebut bukan perbedaan jenis kelamin, status sosial, ekonomi tetapi perbedaan tingkat kecerdasan dan bakat pegawai, maka dari itu pengembangan SDM yang paling efektif ialah dengan menyesuaikan kemampuan individu dengan program pengembangan SDM yang diberikan.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan SDM merupakan suatu usaha kemampuan teknis, teoritis-konsepsional, dan sikap SDM sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan SDM dalam lembaga keuangan syariah secara efektif dapat dilaksanakan melalui strategi yaitu: (a) membuat desain perencanaan terhadap pengembangan SDM, (b) membuat program pengembangan SDM, (c) mengimplementasikan program pengembangan, dan (d) mengadakan evaluasi terhadap pengembangan SDM. (Mathius & Jackhson, 2004)

Strategi pengembangan sumber daya manusia terdiri dari 4 strategi antara lain:

- a. Perencanaan. Di dalam perencanaan terdapat beberapa fase yang terdiri dari rekrutmen, menetapkan tujuan, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan SDM dan membuat perencanaan pengembangan SDM
- b. Pelaksanaan. Di dalam pelaksanaan terdapat beberapa fase yang terdiri dari pelaksanaan pengembangan, pengembangan profesional dan pengembangan karir.
- c. Implementasi. Di dalam fase implementasi terdiri dari melaksanakan program pengembangan SDM dan melakukan koordinasi tenaga profesional.
- d. Evaluasi. Fase evaluasi mengadakan evaluasi terhadap pengembangan SDM yang terdiri dari evaluasi kinerja SDM dan evaluasi metode pengembangan.

Keunggulan Kompetitif

Keunggulan kompetitif dalam sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Bernarin dan Russel (1993) bahwa keunggulan kompetitif sebagai kemampuan dari organisasi memformulasikan strategi untuk menggali peluang *profitable* guna mengoptimalkan *return on investment*. Penawaran produk atau jasa yang ditawarkan harus memiliki keunikan dan nilai lebih dibandingkan dengan para pesaing yang ada dipasar. (Indrawijaya & Dahmire, 2012)

Adapun 10 Pilar Keunggulan Kompetitif yang dimiliki oleh organisasi perusahaan terdiri dari: (Indrawijaya & Dahmire, 2012)

- a. Memberikan kenyamanan kerja terhadap karyawan;
- b. Selalu memiliki keyakinan untuk memiliki bidang pekerjaan yang terbaik;

- c. Semua tenaga kerja harus kreatif, inovatif dan tidak takut gagal dalam melaksanakan tugas;
- d. Semua tenaga kerja harus teliti dalam setiap pekerjaannya;
- e. Menganggap bahwa SDM penting dibutuhkan perusahaan dalam menunjang tujuan organisasi;
- f. Karyawan mempunyai kualitas yang tinggi dalam bekerja;
- g. Harus menciptakan hubungan informal untuk mencapai alur komunikasi dalam organisasi;
- h. Sangat penting mencapai kebutuhan secara ekonomis;
- i. Pentingnya keterlibatan para atasan dalam aktivitas pelaksanaan pekerjaan;
- j. Adanya falsafah.

Tantangan-tantangan kompetitif yang memengaruhi perusahaan-perusahaan di Amerika Serikat : (Raymond et al, 2014) yaitu:

- a. Bersaing melalui kesinambungan usaha.
- b. Bersaing melalui globalisasi.
- c. Bersaing melalui teknologi.

10. Konsep Pengembangan Kompetitif Dalam Islam

Dalam Al-Qur'an, masalah SDM menjadi masalah yang amat penting dalam konteks hidup berorganisasi, ber¹⁰ masyarakat dan bernegara. Tanpa SDM berkualitas, apapun visi, misi, target, tujuan, *work planning* yang telah dipersiapkan secara baik dan ideal, tidak akan efektif dan fungsional. Suatu organisasi, perusahaan, bangsa, agama, bahkan peradaban yang maju dapat dipastikan memiliki SDM berkualitas, inovatif dan produktif.

Dalam surah al-A'raf ayat 2 yang berbunyi.

كِتَابٌ أَنْزَلْنَاهُ إِلَيْكَ فَلَا يَكُنْ فِي صَدْرِكَ حَرَجٌ

مِّنْهُ لِتُنذِرَ بِهِ وَذِكْرَىٰ لِلْمُؤْمِنِينَ ﴿٢﴾

Artinya : “ini adalah sebuah kitab yang diturunkan kepadamu, Maka janganlah ada kesempitan di dalam dadamu karenanya, supaya kamu memberi peringatan dengan kitab itu (kepada orang kafir), dan menjadi pelajaran bagi orang-orang yang beriman”. (Q.S, Al-A'raf ayat 2)

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu dengan menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.

Mengkaji pengembangan SDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif, peneliti menggunakan pendekatan pengembangan SDM, Koperasi BMT, dan ilmu-ilmu bantu yang relevan, secara operasional meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menghimpun data data mengenai koperasi BMT Al-Ittihad pekanbaru;
- b. Mengkaji strategi pengembangan SDM yang diterapkan di BMT Al-Ittihad pekanbaru serta dampaknya dalam meningkatkan keunggulan kompetitif.

Subjek dan Objek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan koperasi BMT Al-Ittihad Cabang Rumbai terutama Ketua BMT Al-Ittihad Cabang Rumbai Pekanbaru. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah strategi dalam mengembangkan SDM untuk meningkatkan keunggulan kompetitif BMT Al-Ittihad Pekanbaru

Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi. Informan penelitian adalah sesuatu baik orang, benda ataupun lembaga (organisasi), yang sifat keadaannya diteliti,

Informan penelitian ini adalah Bapak Tabrani Kepala Cabang BMT Al-Ittihad Rumbai, Bapak Rizki Selaku *accounting officer* (AO) KSPPS BMT A-1 Ittihad Rumbai, ibu Milka Disya Citra Selaku *costumer service* (CS), ibu Safitri Handayani sebagai *teller* koperasi syariah BMT Al-Ittihad Rumbai. Pemilihan informan tersebut dilakukan secara acak saat peneliti mengumpulkan data.

Sumber Data Penelitian

- Data Primer. Data primer pada penelitian ini penulis mengambil data melalui wawancara, dokumentasi dan penelitian langsung kepada pihak yang berkaitan dengan judul.
- Data Sekunder. Data sekunder pada penelitian ini sumber data yang dikumpulkan melalui dokumen-dokumen, data-data serta buku-buku referensi yang diperoleh dari BMT Al-Ittihad Pekanbaru

Teknik Pengumpulan Data

- Wawancara. Wawancara (pedoman wawancara) yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang telah tersusun secara sistematis. Dalam melakukan wawancara, selain harus membawa instrumen sebagai pedoman untuk

wawancara, maka pengumpul data juga dapat menggunakan alat bantu seperti tape *recorder*, kamera, dan material lainnya yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar (Sugiyono, 2014).

- Observasi. Dalam Poerwandari (1998) berpendapat bahwa observasi merupakan metode yang paling dasar dan paling tua, karena dengan cara-cara tertentu kita selalu terlibat dalam proses mengamati. Semua bentuk penelitian, baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya. (Gunawan, 2015).
- Dokumentasi. Dokumentasi yang dimaksud adalah buku profil BMT Al-ittihad, turun langsung mengamati keadaan koperasi, sarana dan prasarana, program kerja BMT Al-Ittihad dan yang lainnya yang mendukung penelitian ini

Teknik Pengolahan Data

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, maka analisa datang dilakukan pada saat kegiatan penelitian berlangsung dan dilakukan setelah meneliti, sebelum disajikan dalam bentuk laporan yang utuh dan sempurna. Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2014) aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan analisis data kualitatif dengan pendekatan induktif dalam menarik kesimpulan dari data yang ada. Artinya peneliti bertolak dari fakta, informasi data empiris untuk membangun teori. Hal-hal yang berhubungan dengan keadaan sesuatu. Dengan berusaha memecahkan persoalan-persoalan yang ada dalam rumusan masalah dan menganalisa data-data yang diperoleh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah hasil wawancara tersebut diolah dan disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif, selanjutnya hasil wawancara yang didapatkan ketika di lapangan akan di analisis dengan menggunakan teknis analisis data. Kemudian akan dilakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan dari hasil wawancara yang telah diperoleh.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi yang berasal dari subjek dan objek penelitian (Sanusi, 2017)

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif

Pimpinan BMT Al-Ittihad Rumbi Pekanbaru

- a. Rekrutmen; Dalam rekrutmen pada BMT Al-Ittihad juga memiliki seleksi yang ketat mulai dari wajib beragama Islam dan pendidikan minimal Diploma III, dalam seleksi rekrutmen juga diadakan tes kemampuan pengetahuan dan tes wawancara sehingga mampu melihat calon karyawan yang mampu unggul berkompetitif.
- b. Menetapkan Tujuan; Dalam menetapkan tujuan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif ada beberapa faktor pendukung dan faktor penghambat.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan sumber daya manusia; dengan cara melihat kekurangan kerja setelah melihat penyebab kekurangan baru dilakukan analisa pengembangan program kerja dan juga membutuhkan pelatihan kepada karyawan seperti analisa sistem keuangan yang akurat dan cepat.

- d. Membuat perencanaan pengembangan sumber daya manusia; Dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia terdapat agenda rutin tahunan untuk sosialisasi bahkan mengundang narasumber dari pihak perbankan syariah.
- e. Melaksanakan pengembangan; Upaya yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia ialah melakukan pelatihan kerja, pemberian *reward*, pemberian bonus kepada karyawan terbaik.
- f. Pengembangan profesional; Untuk meningkatkan pengembangan karyawan profesional yaitu dengan memberikan promosi jabatan dan pengembangan karir kepada karyawan yang mampu menyelesaikan target dan bisa melebihi target kerja.
- g. Pengembangan karir; Pengembangan karir yang dilakukan oleh BMT Al-Ittihad memiliki beberapa proses yaitu karyawan yang memiliki kesempatan dalam pengembangan karir yaitu karyawan yang mampu berkali-kali mencapai batas target dan mampu melebihi batas target.
- h. Melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia; Dalam melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia karyawan harus memiliki komitmen dalam mempertahankan standar operasional kerja dan pihak BMT Al-Ittihad juga harus melakukan pengawasan secara ketat terhadap pekerjaan.
- i. Melaksanakan koordinasi tenaga profesional; Dalam melaksanakan program koordinasi tenaga karyawan yang profesional dilakukan dengan cara pengawasan terhadap pekerjaan dan melakukan evaluasi terhadap permasalahan-permasalahan.
- j. Evaluasi kinerja SDM; Evaluasi yang kita lakukan dalam satu tahun ada

evaluasi rutin setiap akhir bulan untuk melihat pencapaian target dan pemberian bonus kerja, terdapat juga evaluasi permasalahan yang timbul pada karyawan dan evaluasi ini tidak terjadwal.

- k. Evaluasi metode pengembangan; Evaluasi dilakukan dengan cara struktur laporan tentang pencapaian target kerja karyawan di berikan oleh pengawas kepada atasan lalu atasan memberikan jadwal untuk melakukan evaluasi kerja, begitu juga dengan evaluasi permasalahan karyawan yang dilihat oleh pengawas dan dilaporkan kepada atasan

Karyawan BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru

- a. Rekrutmen; Dalam proses rekrutmen dimulai dari tahap pengumuman pembukaan lowongan kerja lalu proses seleksi pemberkasan lamaran yang udah di antar ke kantor sampai nanti ada tahap seleksi tes tertulis dan wawancara.
- b. Menetapkan Tujuan; Dalam menetapkan tujuan yang menjadi faktor penghambat ialah sistem kerja yang baru, faktor pendukungnya di BMT ini ada program pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh yayasan.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan sumber daya manusia; Karyawan membutuhkan pelatihan-pelatihan tentang sistem program keuangan dan pelatihan tersebut sudah menjadi program rutin yang diadakan oleh yayasan BMT Al-Ittihad.
- d. Membuat perencanaan pengembangan sumber daya manusia; Dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia pihak BMT Al-Ittihad harus mengundang pihak perbankan syariah untuk memberikan materi dan pelatihan.
- e. Melaksanakan pengembangan; Dalam upaya melaksanakan pengembangan

dibutuhkannya pelatihan yang bagus, pemberian *reward* kerja kepada karyawan yang mampu mencapai target kerja.

- f. Pengembangan profesional; Semua bentuk ataupun sistem kerja itu diatur oleh standar operasional kerja dan di awasi secara ketat. Memberikan bonus target, kenaikan pangkat juga kami butuhkan untuk memacu semangat kerja.
- g. Pengembangan karir; Bagi karyawan yang mendapatkan kesempatan naik karir iyalah karyawan yang disiplin, sering mencapai target, bertanggung jawab, dan mau membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan.
- h. Melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia; BMT Al-Ittihad mempertahankan standar operasional kerja dan melakukan pengawasan secara ketat terhadap pekerjaan karyawan.
- i. Melaksanakan koordinasi tenaga profesional; Adanya pengawasan dan pihak BMT sangat peduli kepada karyawannya sehingga apapun permasalahan kerja dengan mudah untuk diselesaikan.
- j. Evaluasi kinerja SDM; Evaluasi kerja untuk rekan kerja yang tidak mencapai target, akan di bimbing dan diberikan pembinaan lebih lanjut agar bisa mencapai target.
- k. Evaluasi metode pengembangan; Metode evaluasi yang diterapkan dengan cara terkoordinir oleh pihak pengawas dan para atasan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas yang dilakukan oleh penulis maka hasil dari implikasi strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif BMT Al-Ittihad pekanbaru ialah sebagai berikut: Dalam penerapan rekrutmen dengan beberapa persyaratan khusus seperti wajib beragama Islam dan pendidikan terakhir minimal Diploma III dan adanya pelatihan lainnya berdampak kepada karakteristik dan

kedisiplinan karyawan dan memperbanyak jumlah pelamar yang datang untuk melamar kerja pada BMT Al-Ittihad karena juga BMT Al-Ittihad bergerak dilandasi dasar hukum Islam sehingga selain dari calon karyawan yang non muslim tidak bisa untuk melamar pekerjaan pada BMT Al-Ittihad, hal ini juga bertujuan untuk memperkuat sistem syariah yang melandasi bergeraknya BMT Al-Ittihad ini.

Adapun untuk mencapai tujuan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif juga diperlukan perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia yang di implementasikan oleh pihak BMT Al-Ittihad dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan khusus dalam pelaksanaan beberapa program keuangan syariah sehingga mampu bersaing untuk unggul berkompetitif, tetapi hal itu berdampak serius terhadap situasi pada saat ini yang mana seluruh dunia mengakui bahwa Covid 19 membuat perubahan-perubahan kehidupan seperti dilarang untuk melakukan seminar terbuka bagi suatu perusahaan untuk melakukan *training* ataupun pembelajaran karyawan, hal ini juga membuat pihak BMT Al-Ittihad mengalami beberapa kendala dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif.

Sumber daya manusia yang masih kurang dengan pengetahuan dan pengalaman kerja menjadikan faktor penghambat terbesar dalam mencapai suatu tujuan untuk lebih unggul dari perusahaan BMT yang lainnya, untuk menghindari hal tersebut terjadi ada beberapa faktor pendukung dalam mencapai tujuan BMT Al-Ittihad seperti diadakannya program pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh yayasan bertujuan untuk melakukan pengembangan pengetahuan dan pengalaman kerja karyawan, hal ini diperlukan seorang ahli dari pihak keuangan syariah yang sejalan dengan program BMT Al-Ittihad untuk melakukan pelatihan terkait pengembangan pengetahuan dan pengalaman kerja karyawan agar dapat mencapai target dan unggul

berkompetitif di bidang keuangan koperasi syariah

Upaya untuk mengidentifikasi kebutuhan dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai target dalam meningkatkan keunggulan kompetitif, BMT Al-Ittihad melihat kekurangan kerja setelah melihat penyebab kekurangan baru dilakukan analisa pengembangan program kerja dan juga membutuhkan pelatihan kepada karyawan seperti analisa sistem keuangan yang akurat dan cepat.

BMT Al-Ittihad melakukan perencanaan SDM pihak BMT dengan cara membuat agenda rutin tahunan untuk sosialisasi dan pelatihan bahkan mengundang narasumber dari pihak perbankan syariah untuk melakukan sosialisasi ataupun pelatihan diadakan didalam maupun diluar kota, tetapi semenjak masa pandemi hal ini terkendala karena pelatihan kurang optimal jika dilakukan dengan cara *online* atau melalui jaringan. Sampai saat ini tidak ada strategi perencanaan lain selain pelatihan yang mengundang pemateri dari pihak perbankan syariah tetapi masih terkendala oleh situasi sekarang.

Untuk mempertahankan pengembangan sumber daya manusia yang sudah berjalan dan penilaian target kerja yang rutin, pihak BMT Al-Ittihad melaksanakan evaluasi rutin kepada seluruh karyawan agar lebih meningkatkan pencapaian target kerja, hal ini berdampak positif terhadap pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif pada BMT Al-Ittihad karena setiap karyawan berupaya untuk mencapai target kerja sehingga dinilai serius dan mampu dalam bekerja dengan baik.

BMT Al-Ittihad memiliki standar operasional kerja untuk meningkatkan tingkat keprofesionalan kerja karyawan dan dalam upaya pengembangannya terdapat pengembangan karir. Untuk meningkatkan pengembangan karyawan profesional yaitu

dengan memberikan promosi jabatan dan pengembangan karir kepada karyawan yang mampu menyelesaikan target dan bisa melebihi target kerja. Semua bentuk ataupun sistem kerja itu diatur oleh standar operasional kerja dan diawasi secara ketat. Memberikan bonus target, kenaikan pangkat juga kami butuhkan untuk memacu semangat kerja.

Pengembangan karir yang dilakukan oleh BMT Al-Ittihad memiliki beberapa proses yaitu karyawan yang memiliki kesempatan dalam pengembangan karir yaitu karyawan yang mampu berkali-kali mencapai batas target dan mampu melebihi batas target. Bagi karyawan yang mendapatkan kesempatan naik karir ialah karyawan yang disiplin, sering mencapai target, bertanggung jawab, dan mau membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan. Di BMT Al-Ittihad juga memberikan *reward* (penghargaan) kepada karyawan yang mempunyai kemampuan yang lebih unggul dibanding karyawan yang lainnya merupakan pengembangan karir yang ampuh dilakukan pihak BMT untuk meningkatkan pengembangan SDM.

Hal lain yang diberikan oleh pihak BMT Al-Ittihad dalam upaya penunjang keunggulan sumber daya manusia untuk berkompetitif ialah dengan cara memberikan pengembangan karir atau dengan kata lain promosi jabatan sehingga berdampak kepada karyawan yang benar-benar berupaya untuk mencapai target kerja dan dipastikan mendapatkan promosi jabatan atau kenaikan jabatan, maka dari itu pengembangan karir sangat berpedoman untuk pengembangan sumber daya manusia di BMT Al-Ittihad dalam mencapai keunggulan yang berkompetitif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif sudah dilaksanakan secara maksimal. Hal ini terlihat dari hasil

wawancara dengan pimpinan dan karyawan BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru. Selain dari hasil tersebut kedepan perlu di tingkatkan aspek-aspek yang berkaitan dengan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif. Sedangkan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif terhadap BMT Al-Ittihad yaitu berdampak positif dan sangat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan BMT Al-Ittihad dalam pencapaian target kerja dengan penunjang kerja seperti pengawasan kerja, evaluasi kerja, pemberian *reward* dan promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnanputra, Ahmad S. 1994. Strategi Pengembangan SDM Menurut Konsep Islam. *Majalah Triwulan Mimbar Ilmiah*. Universitas Islam Jakarta. Jakarta.
- Amin, Riawan. 2010. *Menggagas Manajemen Syariah: Teori Dan Praktik The Celestial Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bernardin, H. J. & Russel, J. E. A. 1993. *Human Resource Management an experiential Approach*. Mc Graw-Hill, Inc. Singapore.
- Gunawan, Imam. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hakim, Budi Rahmat. 2012. *Manajemen Berbasis Syariah*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Indrawijaya, Sigit., & Dahmiri. 2012. Keunggulan Kompetitif Melalui Strategi Sumber Daya Manusia Disektor Jasa Berdasarkan Kerangka Value Chain Management. *Journal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 1(1), p. 75-85.

- Ismanto, Kuart. 2015. Pengelolaan Baitul Maal Pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Di Kota Pekalongan. *Journal Penelitian*, 12(1), p. 24-38.
- Mathius, R. L., & Jackhson, J. H. 2004. *Human Resource Management (Terjemahan Diana Angelica) Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Priansa, J. D. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Raymond, A. N., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ridwan, 2004. *Manajemen Baitul Maal wat Tanwil (BMT)*. UII. Press. Yogyakarta.
- Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Depok.
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sudjana, K., & Rizkison, R. 2020. Peran Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Dalam Mewujudkan Ekonomi Syariah yang Kompetitif. *Journal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(2), p. 175-194.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

ANALISIS_STRATEGI_PENGEMBANGAN_SUMBER_DAYA_MAN...

ORIGINALITY REPORT

28%
SIMILARITY INDEX

%
INTERNET SOURCES

%
PUBLICATIONS

28%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	3%
2	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	2%
3	Submitted to Universitas Muhammadiyah Ponorogo Student Paper	2%
4	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	2%
5	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	2%
6	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	2%
7	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	2%
8	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2%

9	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %
10	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
11	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	1 %
12	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	1 %
13	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
14	Submitted to Southern Illinois University Student Paper	1 %
15	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1 %
16	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1 %
17	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	1 %
18	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1 %
19	Submitted to Binus University International Student Paper	1 %

20	Submitted to Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Student Paper	<1 %
21	Submitted to Politeknik STIA LAN Student Paper	<1 %
22	Submitted to IAIN MAdura Student Paper	<1 %
23	Submitted to Brookdale Community College Student Paper	<1 %
24	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1 %
25	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1 %
26	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Student Paper	<1 %
27	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
28	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	<1 %

Exclude bibliography ☒ On