

**MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM  
MENGEMBANGKAN KSPPS BMT NU CABANG TANAH MERAH  
BANGKALAN**

A. Muhyiddin Khotib, Syarifuddin, Chusnia Lailis Sholeh

[muhyiddin.mu67@gmail.com](mailto:muhyiddin.mu67@gmail.com), [syarifuddinahm@gmail.com](mailto:syarifuddinahm@gmail.com),

[nialailismq@gmail.com](mailto:nialailismq@gmail.com)

**ABSTRAK**

Manajemen merupakan suatu kebutuhan yang tak terelakkan sebagai alat untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia dalam organisasi, sebagai suatu sistem yang bersifat sosio-ekonomi-teknis dan aplikasinya bersifat bebas nilai serta hanya berorientasi pada pencapaian manfaat bendawi semata. Oleh karena itu agar lebih terarah, pembahasan penelitian ini terfokus pada permasalahan tentang bagaimana Manajemen Sumber Daya Insani dalam Mengembangkan KSPPS BMT NU Cabang Tanah Merah Bangkalan. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Sumber data yang diambil dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknis analisis data yang digunakan adalah *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), *conclusion drawing* (kesimpulan). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa Pengembangan yang ada di BMT NU yaitu adanya proses pengembangan yang ada di BMT NU, pelayanan antar jemput tabung yang dilakukan dimana saja seperti halnya nasabah berada dipasar ataupun berada dimana saja maka pihak karyawan BMT NU yang akan menjemputnya oleh karena itu nasabah merasa beban yang ditanggung lebih ringan. Dan dibidang pelayanan ini ada job tersendiri. Sedangkan yang menjadi Faktor pendukung dan faktor penghambat yaitu salah satu lembaga yang mempunyai daya saing dalam mengembangkan BMT NU, di dalam mengembangkan BMT NU, dengan adanya evaluasi setiap minggu dan faktor penghambat tidak sesuai dengan job yang sudah ditentukan oleh BMT NU.

**PENDAHULUAN**

Manusia mempunyai peranan yang penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Manusia menjadi penentu dan penggerak jalannya suatu organisasi, maka perhatian dari seseorang pemimpin sangat diperlukan. Betapa pun baik dan sempurnanya perencanaan dan pengawasan dalam suatu organisasi, tanpa di dukung

minat dan semangat kerja dari pegawai/karyawan maka tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan sulit untuk dicapai pada tingkat yang optimal.

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka, pada organisasi. Karena itu kinerja organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individu.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, komponsasi karyawan dan hubungan ketenega kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen memengaruhi secara langsung sumber daya manusia (Subeki Ridhotullah, 2015).

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*). Kemampuan (*ability*), serta sikap/tingkah laku (*attitude*) karyawan pengembangan karyawan, menunjuk kepada learning oportunities yang di desain guna membantu pengembangan karyawan. Kesempatan demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan perfonmasi karyawan pada pekerjaannya yang sekarang, namun juga tugas-tugas ke depan yang senantiasa berkembang sesuai dengan tuntutan orgaisasi dan masyarakat.

Strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia yang di kenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai, dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundan mental terhadap praktik dan kebijakan konfensional. Kemampuan karyawan baru yang di gabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tertentu, belum sepenuhnya menjamin hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan.

Pengembangan sumber daya manusia di rasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan di berbagai bidang dan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat sebagai dampak gelombang reformasi yang melahirkan *civil society* yang semakin kuat terhadap kualitas maupun kuantitas pelayanan yang menjadi haknya (Kadarisman, 2014)

Sesuai dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti, bahwa usaha yang ditekuni Bapak Sukron, ini, adalah cara memproses pengembangan BMT NU yang berlokasi di daerah Tanah Merah Bangkalan.

Proses pengembangan di BMT NU Tanah Merah Yaitu dengan adanya merekrutmen karyawan baru agar bias menarik perhatian para pelamar yang ingin bekerja di BMT NU Tanah Merah bangkalan dan mengetahui kemampuannya. Selain merekrutmen yaitu ada seleksi pihak BMT NU menyeleksi para pelamar, dan ada penempatan, pihak BMT NU mengetahui pelamar di terima atau di tolak bila di terima maka di tempatkan yang sesuai dikarenakan pegawai/karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan sebuah organisasi, maka harus memiliki semangat untuk meningkatkan produktifitas kerjanya, dan produktifitas kerja akan tercapai apabila mereka memiliki perhatian penuh pada pekerjaannya. Untuk mencapai tujuan seperti itu perusahaan atau organisasi perlu memberikan motivasi sebagai pendorong semangat kerja karyawannya dengan melakukan upaya yang tepat dalam mengelola tenaga kerja. Sehingga diperoleh saling pengertian dan kerja sama yang baik dalam organisasi dengan karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi, dan ada pelatihan tahap selanjutnya pengembangan.

Berdasarkan latarbelakang diatas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mengembangkan BMT NU Tanah Merah Bangkalan”

## **KAJIAN TEORI**

Manajemen sumber daya insani merupakan pengelolaan dan pendayagunaan asset-aset insani perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang berhubungan dengan organisasi. Manajemen sumber daya insani konsen terhadap pengaturan aktivits dan hubungan antar karyawan. Mereka di harapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Para karyawan yang mampu meningkatkan kompetensi dank e mampuan teknis guna merelisasikan tujuan yang telah di ditetapkan dalam perencanaan. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dan sesuai dengan konsep dasar fiqih muamalah dalam ekonomi islam. Pada haqikatnya tidak akan ada aturan yang berjalan tanpa struktur fisik yaitu para pelaku dan penyelenggara kegiatan ekonomi itu sendiri.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang strategis dari organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelolah orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Edy Sutrisno, 2009). Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terdapat suatu lingkungan tertentu, khususnya dalam suatu organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut bisa dipetakan kepada 3 hal, yaitu:

1. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan bahwa manajemen memerlukan ilmu pengetahuan.
2. Manajemen sebagai seni di mana manajer harus memiliki seni atau keterampilan memanej.
3. manajemen sebagai profesi, bahwa manajer yang professional yang bisa memanej secara efektif dan efisien (Gomes, 2003).

Dengan berpegang pada definisi tersebut di atas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*). Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berpikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya. Pemahaman akan konsep memang masih rancu dan pendapat yang berbeda masih sering didengar (Robert K.& Angelo K, 2003).

Bagi perusahaan, ada tiga sumber daya strategis lain yang mutlak harus mereka miliki untuk dapat menjadi sebuah perusahaan unggul. Tiga sumber daya kritis tersebut menurut Ruki (2003) adalah:

1. *Financial resource*, yaitu sumber daya berbentuk dana/modal *financial* yang dimiliki.
2. *Human resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani.

3. *Informational resource*, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis ataupun taktis.

Dalam manajemen, manusia sebagai tenaga kerja; uang sebagai alat untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan permodalan, pembelian maupun penjualan dan produksi; metode sebagai cara-cara untuk mencapai tujuan material atau bahan-bahan yang dibutuhkan; mesin sebagai alat untuk mempercepat proses tercapainya tujuan; dan pasar, sebagai tempat untuk menjual produk yang dihasilkan secara keseluruhan sering disebut dengan enam (M), yaitu:

1. *Men*, orang atau para pekerja.
2. *Money*, uang atau modal pembiayaan.
3. *Methods*, teknik dan teknis mengerjakan kegiatan organisasi.
4. *Materials*, bahan-bahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
5. *Machines*, alat-alat yang dibutuhkan untuk mempercepat proses produksi dan mencapai tujuan.
6. *Markets*, pasar sebagai tempat untuk mendistribusikan produk, pasar sebagai sarana terjadinya jual beli barang.

Keenam unsur tersebut tidak dapat dipisahkan dari manusia. Manusia menduduki posisi nomor satu dari unsur-unsur manajemen tersebut yang dalam konteks manajemen sumber daya manusia, sedangkan seluruh unsur yang berada dibawahnya merupakan instrument yang mendukung bagi peningkatan sumber daya manusia itu sendiri (Malayu S.P. Hasibuan, 2005).

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mememanajemini setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Cara sebuah organisasi untuk memiliki anggota atau cara sebuah perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki karakteristik seperti itu? caranya tiada lain adalah dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi/perusahaannya secara tepat dan efektif. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai :

1. Perencanaan.

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan (Subeki ridhotullah & mohammad jaufar, 2015)

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi (Edy sutrisno, 2009).

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

## 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

## 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan ilmu yang mempelajari tata cara atau prosedur untuk melakukan seluruh aktifitas atau kegiatan penelitian (Jusuf Soewadji, 2012). Metodologi penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2010). Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*), penelitian ini dilakukan di BMT NU Tanah Merah Bangkalan. Dan penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan salah satu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berfikir induktif. Melalui penelitian ini peneliti dapat mengenali objek dan merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, penulis juga menggunakan pendekatan deskriptif yang merupakan suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, atau suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Dalam penelitian kualitatif analisis data dilakukan pada saat proses pengumpulan data yang sedang berlangsung, dan dilakukan setelah data terkumpul dalam beberapa priode. Peneliti akan melakukan analisis terhadap jawaban informan. Menurut Miles dan Huberman, ada tiga aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verificatio*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen adalah seni memperoleh hasil dalam mengembangkan BMT NU Tanah Merah suatu arahan dan pemberian fasilitas kerja pada orang yang telah di organisasikan dalam sekelompok dan mencapainya tujuan. Pengembangan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan.

### 1. Rekrutmen.

Rekrutmen merupakan proses mencari menemukan dan menarik pamar untuk di kerjakan oleh suatu organisasi, rekrutmen dilaksanakan oleh BMT NU untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon karyawan yang di anggap bener-bener mampu.

Jadi dari teori dapat di simpulkan bahwa antar fakta dan teori yang ada di lapangan ada kesamaan dari teori yang di jelaskan diatas yaitu proses pengembangan sumber daya insani di BMT NU Tanah Merah Bangkalan sudah memenuhi kariteria yang bagus dalam merekrutmen. Hal ini dapat kita lihat dari bagaimana ia memproses sedemikian dengan mencerminkan perilaku yang positif terhadap karyawan. Dalam merekrutmen tidak seharusnya karyawan baru lulusan sarjana akan tetapi lulusan SMA atau SMK sudah bisa mendaftar ke BMT NU, yang sangat terpenting itu adalah mereka mampu dengan tugas yang akan diberikan kepada calon karywan dan mereka bener-bener bekerja.

### 2. Seleksi.

Seleksi merupakan langkah selanjutnya dalam proses setelah merekrutmen, BMT NU menentukan kualifikasinya dalam menentukan jabatannya dengan cara menganalisis jabatan, mengetahui bakat dan kemampuan para pelamar.

Jadi dari teori dapat di simpulkan bahwa antar fakta dan teori yang ada di lapangan ada kesamaan, dari teori yang dijelaskan dalam menentukan jabatan dan kemampuan , pihak BMT NU melakukan seleksi ini agar bener-bener mengetahui kemampuan para plamar.

### 3. Penempatan.

Penempatan merupakan langkah yang di ambil setelah pelaksanaan fungsi perekrutan seperti halnya rekrutmen proses seleksi dan penempatan yang di laksanakan oleh pihak BMT NU karna tersedia atau tidaknya pekerjaan dalam



jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, di terima atau tidaknya pelamar yang telah lulus rekrutmen, tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada jabatan tertentu.

Jadi dari teori dapat di simpulkan bahwa antar fakta dan teori yang ada di lapangan ada kesamaan yang di jelaskan di atas yaitu mengetahui pelamar di terima atau tidak, dan akan di tempatkan dengan sesuai kemampuannya keputusan ini di lakukan oleh pihak BMT NU pusat, dan yang menentukan jabatan juga pihak pusat setelah itu di umumkan bahwa plamar diterima dan di tempatkan ke tempat yang sesuai dengan kemampuannya

#### 4. Pelatihan.

Di BMT NU pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja, pada suatu pekerja tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Jadi dari teori dapat di simpulkan bahwa antar fakta dan teori yang ad di lapangan ada kesamaan dari teori yang di jelaskan setiap usaha untuk memperbaiki pekerjaan, BMT NU Tanah Merah melakukan pelatihan itu tidak hanya karyawan baru akan tetapi karyawan lama juga mengikuti pelatihan yang di laksanakan oleh pihak BMT NU agar bisa bekerja dengan pekerjaan yang di inginkan oleh pihak BMT NU lebih efisien.dan tidak terjadi kesalahan dalam bekerja, sesuai target yang di berikan oleh pihak BMT NU.

#### 5. Pengembangan.

Pengembangan di BMT NU Tanah Merah yaitu suatu kenyataan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi, jika seseorang telah di pilih menjadi karyawan di dalam suatu usaha maka karyawan perlu di siapkan dan di bantu memperoleh ke terampilan, tanggung jawab sehingga BMT NU betul-betul dapat mengembangkan.

Jadi dari teori dapat di simpulkan bahwa fakta dan teori yang ada di lapangan ada kesamaan dari teori yang di jelaskan suatu kenyataan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi, setelah semuanya proses rekrutmen selesai dan tahap demi tahap sudah di laksanakan maka pihak BMT NU bisa mengembangkan suatu usaha. Jadi karyawan harus bener-bener siap dan tanggung jawab agar pihak BMT NU bisa mengembangkan seperti saat ini.

*Metode on the job* yang di gunakan BMT NU adalah:

- a. *Choaching*, dimana atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka.
- b. *Planned progression* atau *pemindahan karyawan dalam saluran-saluran yang di tentukan melalui tingkatan-tingkatan organisasi yang berbeda.*
- c. *Rotasi jabatan* atau *pemindahan karyawan melalui jabatan-jabatan yang bermacam-macam atau berbeda-beda.*
- d. *Penugasan sementara*, dimana bawahan di tempatkan pada jabatan manajemen tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.
- e. *Sistem-sistem penilaian prestasi formal.*

Jadi dari teori dapat di simpulkan bahwa antara fakta dan teori yang ada di lapangan ada kesamaan dari teori yang di jelaskan yaitu rotasi jabatan atau pemindahan karyawan, pihak BMT NU melakukan pemindahan karyawan di karnakan ke tetapan yang ada di BMT NU yaitu ketika karyawan berasal dari Burneh maka karyawan yang ada di Tanah merah di pindah ke lokasi yang lebih dekat ke lokasi kantor yang ada cabangnya BMT NU.

#### **PENUTUP**

Mengembangkan BMT NU itu harus memproses dari merekrut karyawan baru agar bisa menarik para pelamar, tahap selanjutnya yaitu seleksi untuk menentukan jabatan, mengetahui kemampuan para pelamar dan ada penempatan yaitu untuk memutuskan apakah seorang pelamar di terima ataupun di tolak, dan selanjutnya pelatihan untuk memperbaiki suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya dan akan meningkatkan jabatan-jabatan dalam suatu organisasi, ada pengembangan yaitu suatu kenyataan yang harus dilakukan oleh BMT NU sehingga betul-betul dapat mengembangkan

**DAFTAR PUSTAKA**

- Subeki Ridhotullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Pustaka Raya, 2015
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2014
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009
- Gomes, *manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta: andi offset, 2003
- Robert K. & Angelo K, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: salemba empat, 2003
- Malayu S.P. Hasibuan, *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: bumi aksara, 2005
- Subeki ridhotullah & mohammad jaufar, *pengantar manajemen*, jakarta: prestasi pustakaraya 2015
- Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010