

**PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEUNGGULAN BERSAING  
DI BMT MEKAR ABADI AJI SEJAHTERA, KECAMATAN KOTAGAJAH,  
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

**Arif Ismunandar<sup>1</sup>**

**Sirojul Munir<sup>2</sup>**

STIS Darusy Syafa'ah Lampung Tengah

*E-mail:* arifismunandar86@gmail.com,

munirojul040@gmail.com

**Abstrak**

Peran SDM akan membantu perusahaan bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan. Dalam upaya meningkatkan keunggulan bersaing pada sumber daya manusia, maka diperlukan peran sumber daya manusia yang kompeten yaitu sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik penjamin keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Dalam penelitian ini melakukan analisis data model Miles dan Huberman. Hasil pembahasan diketahui bahwa peranan KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dalam meningkatkan keunggulan bersaing pada sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan melaksanakan proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan SDM karyawan. Dengan kegiatan tersebut diharapkan SDM yang dimiliki KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera mampu bersaing dan kompeten serta mampu menghadapi perubahan yang disebabkan oleh digitalisasi.

**Kata kunci : Sumber Daya Manusia, Manusia, Keunggulan Bersaing**

**A. Pendahuluan**

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing.<sup>3</sup> Ada banyak alasan mengapa pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak terbantahkan lagi. Dalam organisasi, peran SDM akan membantu perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan yang akan

---

<sup>1</sup>Dosen Tetap Program Studi Ekonomi Syari'ah STIS Darusy Syafa'ah Lampung Tengah.

<sup>2</sup>Mahasiswa Semester Akhir Program Studi Ekonomi Syari'ah STIS Darusy Syafa'ah Lampung Tengah.

<sup>3</sup>Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), h. 1.

membina hubungan baik antara karyawan dan manajemen. Tanpa ini, perusahaan tidak akan bertahan dan tidak akan mampu menarik orang-orang terbaik. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam meningkatkan pola persaingan dan dapat mewujudkan kinerja pembangunan yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *human resource*. Pada dasarnya sumber daya manusia sebagai aset penting organisasi yang mampu memberikan kontribusi signifikan bagi keberhasilan organisasi.

Organisasi yang mengabaikan unsur mutu sumber daya manusia akan semakin terpinggirkan. Tidak mungkin produk organisasi yang bermutu (berdaya saing kuat) akan terjadi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang bermutu. Paradigma organisasi yang memperkerjakan sumber daya manusia apa adanya atau cukup sumber daya manusia yang disiplin dan kerja keras saja harus diubah menjadi paradigma baru, yaitu memperkerjakan sumber daya manusia yang disiplin, kerja keras dan cerdas, integritas, serta memiliki hasrat atau ambisi tinggi dalam berkarier.<sup>4</sup>

Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa mengelola sumber daya manusia adalah identik dengan mengelola aset itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, seiring dengan komponen-komponen lainnya seperti sarana prasarana, finansial, kualitas pelayanan, strategi organisasi, dan lainnya.

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya kita dapat lihat dari 2 (dua) aspek, yakni kualitas dan kuantitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang kurang berkontribusi, sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu, untuk kepentingan akselerasi<sup>5</sup> suatu pembangunan di bidang apa

---

<sup>4</sup>Mangkuprawira, Sjafri dan Aida V. Hubeis. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), h. 6.

<sup>5</sup>Percepatan, atau perubahan kecepatan dalam suatu waktu.

pun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat utama.<sup>6</sup>

Dalam upaya meningkatkan keunggulan bersaing pada sumber daya manusia, maka diperlukan peran sumber daya manusia yang kompeten yaitu sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Perubahan-perubahan tersebut menuntut sumber daya manusia untuk memulai pekerjaan secara berbeda dengan menerapkan peraturan-peraturan baru sehingga mampu memprediksi kondisi yang bergejolak. Sumber daya manusia dituntut untuk mengelola karir mereka sendiri karena perubahan dan kemampuan adaptasi merupakan hal penting yang dikendalikan oleh individu dan bukan dikendalikan oleh organisasi.<sup>7</sup>

Fenomena seperti ini, memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi organisasi untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan organisasi yang efektif melalui pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing.

Menurut Muhaimin bahwa tantangan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia adalah 1) perekonomian dan perkembangan teknologi; 2) ketersediaan dan kualitas tenaga kerja 3) kependudukan dan masalah-masalahnya; 4) restrukturisasi organisasi.<sup>8</sup> Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia menjadi sesuatu yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu organisasi, kegagalan dalam mengelolanya akan berdampak pada kesulitan organisasi dalam menghadapi tantangan

Tantangan potensial yang dihadapi SDM adalah kemampuan beradaptasi yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia. Perubahan yang disebabkan oleh digitalisasi yang mampu mendorong SDM untuk terus berubah. Bahkan, pekerjaan yang dianggap aman tidak mungkin tergeser bisa hilang apabila tidak mampu beradaptasi. Oleh karena itu, kemampuan berkomunikasi, beradaptasi, dan bekerja dalam TIM merupakan komponen penting yang dibutuhkan SDM selain kecerdasan intelektual.

---

<sup>6</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), h. 1.

<sup>7</sup>Anatan, Lina dan Lena Ellitan. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 123.

<sup>8</sup>Muhaimin. *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 19.

*Baitul Mall wat Tamwil* merupakan lembaga keuangan syari'ah non bank yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syari'ah. *Baitul Mall wat Tamwil* disebut juga sebagai koperasi syari'ah. Peran *Baitul Mall wat Tamwil* diketahui memiliki peran sentral dalam dalam meningkatkan perkonomian masyarakat kelas menengah kebawah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas *Baitul Mall wat Tamwil* peningkatan kemampuan harus ditingkatkan ditengah persaingan terhadap lembaga-lembaga keuangan syari'ah dan lembaga keuangan konvensional. Untuk meningkatkan kinerja dan keunggulan bersaing sebagai komponen utama, KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera berupaya meningkatkan kemampuan SDM yang dimiliki agar mampu bersaing dan memiliki kompetensi profesional ditengah perkembangan dunia perbankan syari'ah.

Sejalan dengan uraian di atas, penelitian yang akan dilaksanakan pada KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera Kotagajah sangat menarik untuk dikembangkan dan dikaji lebih mendalam untuk mengetahui lebih lanjut terkait peran SDM dalam meningkatkan keunggulan bersaing di KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera Kotagajah. Pada dasarnya, keberhasilan dan majunya suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki, tenaga kerja yang dipekerjakan, serta orang yang tepat dipekerjakan menjadi kunci keberhasilan dalam membangun sebuah perusahaan.

## **B. Kajian Teori**

### **1. Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia merupakan terjemahan *human resources*. Namun beberapa ahli menyamakan sumber daya manusia dengan *mainpower* (tenaga kerja). Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). seluruh potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.<sup>9</sup>

Sumber Daya Manusia mampu membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia

---

<sup>9</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), h. 3.

merupakan salah satu unsur yang paling vital dalam organisasi. Terdapat 2 (dua) alasan mengapa sumber daya manusia berperan vital dalam organisasi, yaitu:

- a. Sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi.
- b. Sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis.<sup>1</sup>

Pada giliran berikutnya sumber daya manusia di lingkungan organisasi harus dipahami dan diperlakukan juga sebagai manusia yang memiliki kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan itu bersifat universal dalam arti terdapat pada semua manusia, yang melekat pada penciptaannya. Terpenuhi atau tidak kebutuhannya sebagai manusia sangat berpengaruh pada perilaku sumber daya manusia dalam bekerja. Dan usaha untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia tersebut di lingkungan sebuah organisasi merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia.<sup>1</sup>

Manager dalam organisasi merupakan orang-orang yang bertanggung jawab atas perekrutan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Mereka harus memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan yang harus dilakukan karyawan. Mereka harus sangat menyadari hal-hal yang perlu dicari karyawan dan bagaimana menemukannya. Ketika perusahaan ingin mengubah pendekatan operasi atau cara bisnis dijalankan, departemen SDM adalah orang yang membuat perubahan ini.

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Kualitas sumber daya manusia dalam penyelenggaraan sistem organisasi merupakan ruh setiap organisasi. *Soft property* ini menggerakkan sistem, sarana prasarana sehingga proses

---

<sup>1</sup> Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... h. 1.

<sup>1</sup> Nawawi, Hadari. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), h. 274-277.

pendayagunaan segala aset yang dimiliki dapat dimaksimalkan dengan baik. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang baik dan benar, maka visi, misi dan tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal. Sebaliknya lembaga yang memfungsionalisasikan ilmu manajemen dengan baik dan benar, maka lembaga tersebut akan mencapai kemajuan, baik kemajuan di bidang pembangunan material maupun pembangunan spiritual terutama sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian dari beberapa perkataan yang mengandung satu kesatuan pengertian. Rangkaian perkataan itu dapat dipisah menjadi dua kelompok yang terdiri dari perkataan “Manajemen” dan “Sumber Daya Manusia”. Dalam pemahaman sehari-hari, istilah manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Pendapat tersebut secara beturut-turut dikemukakan menurut pendapat beberapa ahli manajemen.

- a. Dikatakan sebagai ilmu, Manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa, dan bagaimana orang bekerja sama dengan orang lain dan menggunakan alat untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Dikatakan seni, karena manajemen dalam sasaran dilakukan melalui cara-cara, gaya pemimpin dengan mengatur orang lain dalam menjalankan tugas.<sup>1</sup>
- c. Dikatakan sebagai profesi karena penerapan fungsi manajemen dilandasi keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer.

2

Berdasarkan pada beberapa pengertian di atas, penulis menyimpulkan pemahaman manajemen yaitu:

- a. Manajemen merupakan suatu proses, dalam arti bahwa aktivitas dalam manajemen meliputi beberapa tahap kegiatan secara berantai yang dilaksanakan terus-menerus dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Didalam manajemen dikenal adanya beberapa fungsi dasar, dan yang paling sederhana terdiri dari empat macam fungsi, yaitu: Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pelaksanaan (*actuating*) dan Pengawas (*controlling*). Dikatakan sederhana, oleh karena beberapa sarjana merumuskan beberapa fungsi manajemen sesuai dengan latar

---

<sup>1</sup> Juhri A.M., *Perspektif Manajemen Pendidikan Persekolahan*, (Metro: Lembaga Penelitian UM. Metro Press, 2013), h. 9-10.

belakang, pandangan ataupun orientasinya masing-masing yang pada prinsipnya dapat diringkas menjadi empat macam fungsi tersebut di atas. Dalam penerapannya, fungsi-fungsi manajemen tersebut dilaksanakan secara bertahap, yang diawali dari penyusunan rencana, pengorganisasian orang-orang ke dalam kelompok-kelompok kerja serta dibarengi dengan pengawasan.

- c. Manajemen merupakan upaya untuk memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia, sehingga dapat digunakannya sumber daya seminimal mungkin dapat dicapai hasil seoptimal mungkin.

Kemudian, untuk pengertian manajemen sumber daya manusia secara sederhana adalah personalia atau pegawai atau juga karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi.<sup>1</sup> Pengertian yang sederhana itu cenderung berdampak pada pengelolaan SDM di lingkungan organisasi yang harus serasi dan dapat memenuhi hakikat, harkat dan martabat serta kebutuhan yang bersifat universal dari makhluk yang berpredikat manusia tersebut.

### **3. Keunggulan Bersaing SDM**

Pada dasarnya setiap perusahaan yang bersaing dalam suatu lingkungan industri memiliki keinginan untuk dapat lebih unggul dibandingkan pesaingnya. perusahaan akan menerapkan strategi bersaing secara eksplisit melalui kegiatan-kegiatan dari berbagai departemen fungsional perusahaan yang tersedia. Perusahaan yang memiliki kompetensi, inovasi, dan strategi bersaing menjadikan sumber-sumber potensial untuk mencapai keunggulan bersaing.

Menurut Muhammad Bukhori Dalimunthe (2017), keunggulan bersaing adalah kemampuan usaha menciptakan keunggulan agar dapat bersaing dengan kompetitor. Sedangkan menurut Porter (2008), keunggulan bersaing adalah jantung kinerja pemasaran untuk menghadapi persaingan. Keunggulan bersaing diartikan sebagai strategi benefit dari perusahaan yang melakukan kerja sama untuk menciptakan keunggulan bersaing yang lebih efektif dalam pasarnya.

---

<sup>1</sup> Nawawi, Hadari. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan...* h. 274.

Menurut Kotler dan Amstrong terdapat tujuan dari keunggulan bersaing yaitu:

- a. Membentuk posisi yang tepat
- b. Mempertahankan loyalitas pelanggan
- c. Mendapatkan pangsa pasar baru
- d. Memaksimalkan penjualan
- e. Menciptakan kinerja bisnis yang efektif<sup>1</sup>

Menurut Gilang Prasidyjati (2014) terdapat 3 (tiga) faktor yang dibutuhkan untuk menciptakan keunggulan bersaing, yaitu:

- a. Dasar persaingan

strategi ini harus didasarkan pada seperangkat aset, *skill*, dan kemampuan yang dimiliki SDM. Ketiga hal tersebut akan mendukung strategi yang sedang dijalankan sehingga turut mempertahankan keunggulan.

- b. *where you compete*

Perusahaan harus memiliki target market sebagai sasaran sehingga strategi yang diterapkan dapat berjalan dengan baik. Untuk itu dibutuhkan aset, *skill*, dan kemampuan SDM yang mumpuni agar dapat bersaing.

- c. *who you compete against*

Identifikasi merupakan kegiatan wajib dalam melihat para pesaingnya, dengan identifikasi diharapkan perusahaan memperoleh informasi yang jelas tentang para pesaing, baik dari kekuatan dan kelemahan.

### **C. Metode Penelitian**

Untuk mempermudah kajian ini perlu dilakukan langkah-langkah penelitian sebagai berikut:

#### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang mengungkapkan fakta yang ada di lapangan dengan pengamatan dan wawancara serta

---

<sup>1</sup> Kotler dan Amstrong, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jilid I, Alih Bahasa, Jakarta: Prenhalindo, 2012.

menggunakan data kepustakaan.<sup>1</sup> Dengan demikian penelitian ini lebih menekankan analisis pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta analisis terhadap dinamika antara fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah.

## 2. Sumber Data

Metode penentuan subyek dapat diartikan sebagai usaha penentuan sumber data, dimana peneliti dapat memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga bagian yakni: Manager KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera Kotagajah, konsep pengelolaan SDM sebagai teori, dan keunggulan bersaing sebagai objek kajian yang dipersesuaikan antara subyek sekaligus predikat.

## 3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu dengan: a). Observasi, metode ini menggunakan pengamatan langsung terkait dengan kinerja SDM di KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera Kotagajah, b). Wawancara, metode wawancara yang penulis gunakan adalah jenis wawancara terstruktur, dengan menggali lebih dalam informasi dari para informan yaitu: Direktur, Manager, Karyawan, dan c). Dokumentasi, metode ini digunakan untuk memperoleh data berupa keadaan lembaga, dan data mengenai pelaksanaan pengelolaan SDM yang berupa tulisan, benda, laporan, dan catatan harian.

## 4. Teknik Penjamin Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, Teknik triangulasi dilakukan dengan menggunakan Triangulasi sumber yaitu membandingkan data hasil wawancara dari Direktur, Manager, dengan Karyawan KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera Kotagajah.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman. Dalam model ini analisis data mengalir akan digunakan. Sehingga, pada prinsipnya kegiatan analisis data ini dilakukan

---

<sup>1</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 40.

sepanjang kegiatan penelitian (*during data collection*) dan kegiatan yang paling inti mencakup penyederhanaan data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan menarik kesimpulan (*making conclusion*).

#### **D. Pembahasan**

Peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah untuk merespon perkembangan lingkungan kerja yang kian massif terjadi di dunia perbankan syariah, sehingga dengan demikian organisasi BMT harus dapat menaruh perhatian terhadap pentingnya program pengelolaan dan peningkatan sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia.

Dalam upaya menciptakan sumber daya insani yang profesional dan siap bersaing beberapa strategi dilaksanakan oleh KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera Kotagajah, Lampung Tengah. Menurut Ibu Sri Astuti<sup>1</sup> kunci utama dalam memperoleh calon sumber daya insani yang profesional yaitu:

Untuk mendapatkan calon sumber daya insani yang profesional terletak pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan SDM calon karyawan.

Berikut strategi dilaksanakan oleh KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dalam mendapatkan SDM yang profesional dalam meningkatkan keunggulan bersaing, yaitu:

##### **1. Rekrutmen dan Seleksi Karyawan KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera**

Proses rekrutmen menurut KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera adalah untuk menyaring pelamar yang ingin bergabung. Proses rekrutmen dalam hal ini merupakan salah satu hal penting untuk menentukan kelayakan pelamar sesuai dengan kebutuhan KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera.

Beberapa langkah-langkah yang diterapkan oleh KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dalam proses rekrutmen calon karyawan, yaitu:

###### **a. Menganalisis kebutuhan posisi**

Untuk kebutuhan posisi KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera terlebih dahulu menentukan kebutuhan rekrutmen calon karyawan baru.

---

<sup>1</sup> Manager KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera Kotagajah, kabupaten lampung tengah.

b. Merencanakan proses rekrutmen

Dalam proses ini KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera menyiapkan rencana untuk posisi yang dibutuhkan. calon karyawan dapat menuliskan deskripsi pekerjaan, kualifikasi dan pengalaman pekerjaan.

c. Pasang informasi lowongan

Tim pengembang sumber daya manusia dapat mempublikasikan pengumuman internal tentang lowongan kerja baru. Kemudian memilih media yang menerbitkan iklan lowongan.

d. Penggunaan layanan portal khusus pencari kerja *via online*

Dalam proses ini KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera memanfaatkan layanan portal khusus pencari kerja *via online* pada portal khusus pencari kerja online, seperti *jobstreet*, *indoJobs*, *karir.com*.

e. Memproses lamaran/berkas yang masuk

Lamaran/berkas yang masuk akan di proses, menentukan kualifikasi yang sesuai dengan formasi yang dibutuhkan oleh KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera.

f. Pemilihan kandidat yang cocok

Apabila seluruh proses sudah terpenuhi. Maka tim HRD di KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera akan menyeleksi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan.

Setiap perusahaan terutama pada KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera sangat membutuhkan karyawan yang berkualifikasi tinggi dan dapat melakukan pekerjaan terbaik sesuai dengan meja kerjanya. Selama ini, kualitas rekrutmen tergantung pada tahapan dan prosedur perekrutan pegawai atau proses rekrutmen. Melalui proses ini, KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera akan mendapatkan karyawan yang berkualitas yang akan membantu mengembangkan perusahaan.

Beberapa aspek yang harus dimiliki karyawan KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera. Menurut Ibu Sri Astuti yaitu karyawan yang memiliki aspek;

a. Aspek kompetensi yang meliputi karakter, kepribadian, dan perilaku kerja karyawan.

b. Aspek hasil pekerjaan yang dilakukan (*job result*).

Optimalisasi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera mengandung indikasi perusahaan lebih mampu bersaing melalui proses perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan SDM. Optimalisasi melalui proses rekrutmen hingga pengembangan SDM mampu meningkatkan keunggulan bersaing pada KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera. Dengan perencanaan dan strategi pengembangan SDM yang matang diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme kerja pegawai.

## 2. Strategi Pengembangan dan Pelatihan SDM

Malayu SP. Hasibuan mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Sedangkan pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana manager belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.<sup>1</sup>

Untuk meningkatkan sumber daya insani dan kemampuan di KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, beberapa kegiatan yang dilaksanakan, yaitu:

- a. Studi banding dan diskusi ilmiah ke beberapa rekan BMT/BANK di Lampung.
- b. Mengikuti kegiatan seminar untuk menambah pengetahuan.
- c. *Training* dari kepala cabang.<sup>1</sup>
- d. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan dengan mengadakan rutinan Tadarus Al Qur'an sebelum memulai aktivitas di KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera.
- e. Mengadakan kultum setiap hari jum'at.

Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki *performance* pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang adakaitannya .dengan

---

<sup>1</sup> Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: . Bumi Aksara, 2002), h. 70.

<sup>1</sup> Ratna Fadhilah, Karyawan di KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera.

pekerjaannya. Pelatihan biasanya mencakup beberapa pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan di desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.<sup>1</sup>

Pada dasarnya tujuan pelatihan dan pengembangan SDM adalah terpenuhinya standar pekerjaan (*job standard*) dalam pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau karyawan secara individual di bidang kerjanya masing-masing. Dengan kata lain tujuan pelatihan adalah terwujudnya perilaku kerja yang semula tidak sesuai menjadi sesuai dengan persyaratan pelaksanaan kerja yang efektif, efisien, produktif dan yang sesuai dengan proses serta hasilnya berkualitas

#### **E. Simpulan**

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa peranan KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dalam meningkatkan keunggulan bersaing pada sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan melaksanakan proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan SDM karyawan. Dengan kegiatan tersebut diharapkan SDM yang dimiliki KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera mampu bersaing dan kompeten serta mampu menghadapi perubahan yang disebabkan oleh digitalisasi. Efektivitas implementasi manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu menjadi pedoman KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dalam merencanakan pengadaan dan pengembangan SDM dapat berjalan dengan baik. Analisis proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan SDM harus selalu dievaluasi dan disempurnakan, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, kreatif, inovatif dan berdaya saing tinggi.

#### **F. Daftar Pustaka**

- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: . Bumi Aksara.
- Juhri A.M., 2013. *Perspektif Manajemen Pendidikan Persekolahan*, Metro: Lembaga Penelitian UM. Metro Press.

---

<sup>1</sup> Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), h. 97.

- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Kotler dan Amstrong. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*, Jilid I, Alih Bahasa, Jakarta: Prenhalindo.
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Aida V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.