

STRATEGI PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA PRODUKTIF dan SUMBER DAYA MANUSIA di BMT NAHDLATUL ULAMA'

Nur Ikda Asulthoni

Universitas Trunojoyo Madura

asutoniqq@gmail.com

Desy Alifa Rahmasari

Universitas Trunojoyo Madura

alifiadesy544@gmail.com

Iriani Ismail

Universitas Trunojoyo Madura

iriani.ismail@trunojoyo.ac.id

Received: 30-09-2024

Revised: 24-10-2024

Accepted: 25-11-2024

Abstract

A very vital asset for BMT is Human Resources (HR), so it is very necessary to improve the ability and competence of employees by developing training and upgrading programs. The purpose of this research is to analyze the strategic role of Human Resources development in improving the performance of BMT NU Barokah Blora, focusing on recruitment, selection, and sustainable development programs. This research approach is descriptive qualitative, data collected through interviews, observation, and documentation related to HR management at BMT NU Barokah Blora. The results showed that the recruitment and selection process is an important step to obtain quality HR that supports BMT's competitive strategy. HR development through the right employee up grading program adds to the skills and job satisfaction of employees in carrying out the recruitment process so as to affect workforce stability and innovation. Factors namely inspirational leaders, sharia implementation, working conditions and conductive communication significantly empower the culture. Other supporting factors include a fair and transparent reward system, work and life balance by using positive technology. The implication of this research is the need for strategic human resource management to create an adaptive, innovative and competitive organization. This research recommends strengthening training programs and reward systems

Keywords: Development, Work Culture, Productive

Abstrak

Aset yang sangat vital bagi BMT adalah Sumber daya manusia (SDM) , maka sangat perlu untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan dengan mengembangkan program pelatihan dan upgrading. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran strategis pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja BMT NU Barokah Blora, fokus pada rekrutmen, seleksi, dan program pengembangan berkelanjutan. Pendekatan penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terkait pengelolaan SDM di BMT NU Barokah Blora. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan langkah penting untuk memperoleh SDM berkualitas yang mendukung strategi kompetitif BMT. Pengembangan SDM melalui program up grading karyawan yang tepat menambah keterampilan dan kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan proses rekrutmen sehingga mempengaruhi stabilitas tenaga kerja dan inovasi. Faktor-faktor yaitu pemimpin yang inspiratif, implementasi syariah, kondisi kerja dan komunikasi yang kondusif secara signifikan memberdayakan budaya itu. Faktor pendukung lainnya antara lain sistem penghargaan yang adil dan transparan, keseimbangan kerja dan kehidupan dengan menggunakan teknologi positif. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang strategis untuk membuat organisasi yang adaptif, inovatif, dan kompetitif. Penelitian ini merekomendasikan penguatan program pelatihan dan sistem penghargaan berbasis kinerja untuk SDM lebih baik dan berhasil bagi BMT NU Barokah Blora.

Kata Kunci : Pengembangan, Budaya Kerja, Produktif

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis, terutama di sektor keuangan syariah seperti Baitul Maal wa Tamwil (BMT), pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kunci sukses untuk mencapai keunggulan kompetitif¹. BMT merupakan lembaga yang penting bagi masyarakat, khususnya dalam memberikan layanan keuangan bagi usaha kecil dan menengah. Salah satu BMT yang dikenal aktif dalam upaya ini adalah BMT NU Barokah Blora. Mereka memahami bahwa karyawan bukan hanya aset, tetapi juga pondasi utama yang dapat mendorong kesuksesan organisasi². Di BMT NU Barokah Blora, pengembangan SDM dilakukan tidak hanya dengan meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga dengan membangun budaya kerja yang produktif dan selaras dengan prinsip-prinsip syariah yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Dengan pendekatan ini, mereka berharap dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, efektif, dan berlandaskan etika Islam. Seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat akan layanan keuangan syariah, BMT NU Barokah Blora juga menghadapi persaingan yang semakin ketat. Untuk bertahan dan berkembang, mereka menempatkan pengembangan SDM³ sebagai prioritas utama, fokusnya tidak hanya pada aspek teknis, tetapi juga pada motivasi, etika, dan integritas. Berbagai program pengembangan SDM pun dirancang, seperti pelatihan rutin, insentif berbasis kinerja, dan pembinaan nilai-nilai syariah dalam keseharian. Upaya ini bertujuan menciptakan budaya kerja yang harmonis dan produktif, di mana karyawan termotivasi untuk bekerja dengan dedikasi tinggi dan bertanggung jawab.⁴ Dengan adanya dukungan yang berkelanjutan ini, BMT NU Barokah Blora tidak hanya memperkuat daya saingnya, tetapi juga mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan pasar yang cepat dalam industri keuangan syariah⁵.

Budaya kerja yang produktif di BMT NU Barokah Blora tidak hanya dihasilkan dari pengembangan keterampilan, tetapi juga didukung oleh berbagai faktor penting lainnya. Kepemimpinan yang inspiratif, sistem komunikasi yang jelas, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menciptakan lingkungan yang positif. Di sini, kepemimpinan

¹ Sewang et al., "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi," *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya* 3834 (2024): 76–86.

² Universitas Sari dan Mutiara Indonesia, "Problematika Kartu Kredit Syariah Perspektif Kepastian Hukum Dan Maqashid Syariah," *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya* 7, no. 2 (2024): 374–89.

³ Suci Triningsih, Argyo Demartoto, and Ahmad Zuber, "Strategi Adaptasi Sosial Ekonomi Masyarakat Di Permukiman Relokasi," *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya* 6, no. 4 (2023): 390–402.

⁴ Dhany Iskandar, "Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan," *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 12, no. 1 (2018): 23–31, <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>.

⁵ Sundari, Diah Syifaul Ayuni, and Rahma Sandhi Prahara, "Analisis Kondisi Sosial Ekonomi Dan Tingkat Pendidikan Masyarakat Desa Talok, Kecamatan Dlanggu, Kabupaten Mojokerto," *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya* 6, no. 4 (2023): 773–88.

menjadi teladan dan inspirasi,⁶ sehingga karyawan memiliki semangat dan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan BMT. Nilai-nilai syariah yang diterapkan dalam operasional sehari-hari memberikan fondasi etis yang kuat, menciptakan keterikatan antara karyawan dan organisasi. Didukung pula dengan penghargaan yang adil dan transparan serta teknologi yang mendukung produktivitas, budaya kerja yang produktif dapat tumbuh dan berkembang. Manfaatnya tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga memperkuat performa BMT secara keseluruhan, menjadikannya lebih adaptif, inovatif, dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

Setiap organisasi, baik yang bergerak dalam pendidikan, social budaya maupun ekonomi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur untuk mendapatkan goal secara efektif dan efisien⁷, disamping itu dibutuhkan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan baik eksternal maupun internal, dari penyesuaian inilah akan memunculkan pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Terutama dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk kesuksesan organisasi.⁸ Menurut Kurniawati (2020), pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah upaya terencana dari organisasi untuk secara berkelanjutan meningkatkan kompetensi SDM dalam jangka panjang. Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk memastikan ketersediaan SDM yang sesuai dengan kebutuhan jabatan serta untuk meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi.⁹ Sementara itu, menurut Noe et al. (2011), pengembangan adalah proses yang melibatkan perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang memperbaiki kemampuan karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas baru atau yang sudah ada, termasuk tuntutan dari klien. Program pengembangan sering kali bertujuan untuk mempersiapkan karyawan dalam mengambil tanggung jawab manajerial.¹⁰ Kinerja merupakan indikator untuk menilai apakah seseorang telah memenuhi target pekerjaan dengan baik atau belum. Kinerja juga mencerminkan hasil yang dicapai dalam fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu

⁶ Masbullah, "Implementasi Manajemen Keuangan Sekolah Dalam Pemenuhan Sarana Dan Prasarana Pendidikan," *Al-Mada: Jurnal Agama Sosiasl Dan Budaya* 6, no. 1 (2023): 2599–2473.

⁷ Sri Harjanti, "Menciptakan Keunggulan Bersaing Yang Berkelanjutan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol. 4, No. 1, April 2004 : 41 – 55* 4, no. 1 (2016): 1–23.

⁸ Iskandar, "Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan."

⁹ Rosida Hasbiran Dani and Riyan Sisiawan Putra, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Umrah," *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship* 2, no. 1 (2022): 45–50, <https://doi.org/10.56445/jme.v2i1.52>.

¹⁰ Riska Gustiana, Taufik Hidayat, and Fauzi Achmad, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)," *JEMSI* 3, no. 6 (2022): 657–66, <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>.

tertentu. Dalam mengevaluasi kinerja pegawai, faktor-faktor seperti tingkat kehadiran, semangat, motivasi, serta keluhan dan masalah yang dihadapi juga menjadi pertimbangan¹¹.

Sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk mengelola aset paling berharga dari sebuah organisasi - orang-orangnya. Ini melibatkan perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan retensi karyawan untuk memastikan bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan,¹² sumber daya manusia juga mencakup perancangan dan pelaksanaan kebijakan serta prosedur yang mendukung misi dan nilai-nilai keseluruhan organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk kesuksesan organisasi.¹³ Salah satu aspek kunci dari sumber daya manusia adalah menciptakan budaya kerja yang positif yang mendorong keterlibatan dan produktivitas karyawan.¹⁴ Ini termasuk memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional, mengakui dan menghargai kontribusi karyawan, serta mempromosikan keseimbangan kerja-hidup yang sehat. Menciptakan budaya kerja yang positif melalui praktik sumber daya manusia yang efektif dapat mengarah pada peningkatan retensi dan loyalitas karyawan.¹⁵ Ketika karyawan merasa didukung, dihargai, dan didengar, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Ini, pada gilirannya, dapat menghasilkan tingkat inovasi, kolaborasi, dan keberhasilan keseluruhan yang lebih tinggi bagi organisasi. Dengan memprioritaskan kebutuhan dan kekhawatiran tenaga kerja mereka, perusahaan dapat membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang.

Menurut Yulia , N ., Romatullah, P., & Samudi : 2023 dalam Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sekretariat daerah, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah dan pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah. Hal ini berarti semakin meningkat pengembangan karir, budaya kerja dan kompensasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja

¹¹ Asep Suhada, "Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi* 1, no. 1 (2019): 11–18, <https://doi.org/10.31949/dialogika.v1i1.162>.

¹² Tinneke Evie Meggy Sumual, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Lia, CV. R.A.De.Rozarie, vol. 7 (Jakarta: CV. R.A.De.Rozarie, 2017).

¹³ Dani and Putra, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Umrah."

¹⁴ Nanang Basuki, "Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk," *Jurnal Ilmiah Manajemen* 4, no. 2 (2023): 182–92.

¹⁵ Basuki.

pegawai sekretariat daerah.¹⁶ Menurut Asep Suhada : 2019 dalam Penelitiannya yang berjudul Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, yang telah di publish pada Jurnal Dialogika dan Administrasi Volume (01) No 01 menyatakan bahwa : Penerapan sumber daya manusia, budaya kerja, dan kinerja di PDAM masih belum mencapai tingkat optimal. Penelitian verifikatif menunjukkan bahwa sumber daya manusia dan budaya kerja memiliki dampak signifikan, baik secara terpisah maupun bersamaan.¹⁷

Meskipun penelitian tentang pengembangan SDM dan budaya kerja di berbagai sektor sudah banyak dilakukan, masih terdapat kesenjangan yang signifikan, terutama di sektor keuangan syariah, seperti Baitul Maal wa Tamwil (BMT). Umumnya, penelitian terdahulu menyoroti bagaimana pengembangan SDM, budaya kerja, dan insentif dapat memengaruhi kinerja organisasi di bidang pemerintahan atau perusahaan komersial (Yulia et al., 2023; Suhada, 2019). Namun, sedikit penelitian yang mengkaji secara khusus bagaimana pengembangan SDM berbasis nilai-nilai syariah dapat membentuk budaya kerja yang produktif dalam lembaga seperti BMT. Maka dari itu, penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan mengeksplorasi pendekatan holistik yang mencakup aspek teknis, motivasi, etika, dan prinsip-prinsip syariah dalam pengembangan SDM di BMT NU Barokah Blora. Penelitian ini juga menawarkan pendekatan baru dengan melihat pengembangan SDM tidak hanya sebagai peningkatan keterampilan, tetapi sebagai upaya menyeluruh untuk membangun budaya kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga selaras dengan prinsip syariah yang dijunjung oleh BMT. Sementara penelitian sebelumnya menitikberatkan pada pengembangan keterampilan teknis dan pemberian insentif (Triningsih et al., 2023; Masbullah, 2023), penelitian ini menambahkan perspektif mengenai pentingnya motivasi yang etis, kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi yang efektif, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor ini diharapkan tidak hanya mendorong kinerja tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan kondusif bagi BMT NU Barokah Blora. Kebaruan utama dari penelitian ini terletak pada pendekatan yang mengintegrasikan aspek pengembangan SDM dengan implementasi nilai-nilai syariah untuk menciptakan budaya kerja yang produktif di lingkungan BMT. Fokus khusus pada sektor keuangan syariah mikro menambah nilai unik, karena strategi yang ditawarkan disesuaikan untuk menjawab kebutuhan dan tantangan spesifik yang dihadapi oleh BMT. Dengan pendekatan ini, penelitian ini menawarkan model pengembangan SDM yang tidak

¹⁶ Noorma Yunia, Puri Rohmatulloh, and Samudi Samudi, "Pengaruh Pengembangan Karir Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 9, no. 2 (2023): 220, <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1737>.

¹⁷ Suhada, "Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai."

hanya berorientasi pada keterampilan, tetapi juga mengedepankan nilai-nilai syariah, keseimbangan kerja-hidup, serta pemanfaatan teknologi untuk mendukung produktivitas dan adaptivitas karyawan. Model ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi BMT lain yang ingin meningkatkan daya saing mereka di sektor yang semakin kompetitif.

Berdasarkan paparan di atas maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul Pengembangan SDM Dalam Membangun Budaya Kerja Yang Produktif di BMT NU Barokah Blora dengan tujuan artikel ini bertujuan untuk menganalisis berbagai strategi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dapat meningkatkan budaya kerja yang produktif di BMT NU Barokah Blora. Penelitian ini penting karena memberikan pemahaman tentang cara perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui SDM yang efektif di tengah tantangan globalisasi. Dengan memahami SDM yang relevan secara mendalam, perusahaan maupun organisasi dapat merancang kebijakan yang lebih baik dan lebih responsif terhadap perubahan dalam lingkungan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi berguna bagi praktisi SDM dalam merancang kebijakan dan strategi yang sesuai untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif¹⁸, yang bertujuan untuk mendalami bagaimana pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berkontribusi dalam membangun budaya kerja yang produktif di Baitul Maal wa Tamwil (BMT) NU Barokah Blora. Dengan pendekatan ini, peneliti berupaya memahami fenomena secara mendalam,¹⁹ memberikan konteks yang kaya tentang pengalaman dan persepsi responden terkait pengembangan SDM dan budaya kerja di organisasi. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan dua metode utama: wawancara dan observasi²⁰. Wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan berbagai pihak yang terlibat dalam pengembangan SDM di BMT, termasuk manajer, staf, dan karyawan. Peneliti mempersiapkan panduan wawancara dengan pertanyaan terbuka untuk menggali pengalaman, tantangan, dan praktik terbaik dalam pengembangan SDM. Setiap sesi wawancara berlangsung antara 20 hingga 30 menit, di mana percakapan direkam dengan izin responden dan dicatat untuk analisis lebih lanjut. Selain itu, observasi

¹⁸ M.DJunaidi M.Junaidi Ghony et al., *Analisis Dan Interpretasi Data Penelitian Kualitatif*, ed. Risa Trisnadewi, 1st ed. (Malang: Refika, 2020).

¹⁹ Eko Haryono et al., "Metodologi Penelitian Kualitatif Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam .," *An-Nuur LAI Al Muhamad Cepu* 2, no. 2 (2023).

²⁰ Masykuri Bakri, *Metode Penelitian Kualitatif: Tinjauan Teoritis Dan Praktis*, *The Japanese Journal of Urology*, vol. 6 (Malang: Lembaga Penelitian Universitas Islam Malang, 2003).

partisipatif²¹ dilakukan untuk mendapatkan pemahaman kontekstual mengenai budaya kerja dan interaksi antar karyawan. Selama periode tertentu, peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari di BMT, mencatat interaksi, komunikasi, dan suasana kerja yang ada.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan model interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Teknik ini merujuk pada Miles and Huberman (2014) dalam²². Proses ini dimulai dengan mentranskripsikan wawancara secara verbal untuk memastikan keakuratan data. Kemudian, peneliti melakukan pengkodean untuk mengidentifikasi tema dan pola yang muncul dari data transkripsi. Melalui analisis interaktif²³, peneliti berupaya memahami bagaimana pengembangan SDM berkontribusi terhadap terciptanya budaya kerja yang produktif di BMT, dengan mengaitkan data dari wawancara dan observasi. Untuk memastikan keabsahan dan kredibilitas data, peneliti menerapkan beberapa langkah. Salah satunya adalah triangulasi²⁴, yaitu membandingkan informasi dari wawancara, observasi, dan dokumen terkait untuk mendapatkan pandangan yang lebih komprehensif. Selain itu, peneliti juga melakukan member check, di mana hasil analisis awal disampaikan kepada beberapa responden untuk mendapatkan umpan balik mengenai akurasi interpretasi yang dilakukan. Terakhir, prosesnya adalah audit data dilakukan dengan menyimpan catatan sistematis mengenai proses penelitian, termasuk transkrip wawancara dan catatan observasi²⁵. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang pengembangan SDM dan bagaimana hal tersebut berperan dalam membangun budaya kerja yang produktif di BMT NU Barokah Blora.

HASIL DAN DISKUSI

Pengembangan Sumber Daya Manusia Di BMT NU Barokah Blora

Hasil penelitian dari peneliti menunjukkan langkah-langkah strategi yang di laksanakan oleh BMT NU Barokah Blora adalah sebagai berikut:

²¹ Sariman Sariman et al., "Exploring Research Methodologies Qualitative In Higher Education: Strategies And Approaches For Academic Inquiry," *Al Fattah Ejournal Sma Al Muhammad Cepu* 4, no. 01 (2024): 74–103, <https://www.ejournal.smaamc.sch.id/index.php/belajar/article/view/43>.

²² (Sugiyono, 2019: 321)

²³ Haryono Eko et al., *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, 1st ed. (Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2024), <https://www.rcipress.rcipublisher.org/index.php/rcipress/catalog/view/949/1676/2504-1>.

²⁴ Haryono et al., "Metodologi Penelitian Kualitatif Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam."

²⁵ Sri Wahyuningsih, *Metode Penelitian Studi Kasus (Konsep, Teori Pendekatan Psikologi Komunikasi, Dan Contoh Penelitiannya)* (Bangkalan: UTM Press, 2013).

1. Proses rekrutmen dan seleksi pegawai BMT NU Barokah Blora

Proses Perekrutan pegawai di BMT NU Barokah Blora (BMT NUB Blora) melalui beberapa tahapan yang bertujuan untuk memastikan bahwa kandidat memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tahapan-tahapan tersebut meliputi:

a) Pengumuman Lowongan

Perekrutan diawali dengan mengumumkan lowongan pekerjaan melalui berbagai saluran informasi media sosial BMT NUB Blora . Pengumuman ini mencakup informasi tentang posisi yang tersedia, kualifikasi yang dibutuhkan, serta batas akhir pendaftaran.

b) Pengumpulan Lamaran

Setelah pengumuman, calon pelamar diminta untuk menyerahkan berkas lamaran yang terdiri dari dua hal yaitu : Account Officer (AO) dan Teller (TL)

1) Pelamar Account Officer (AO)

Untuk Posisi Account Officer (AO) maka persyaratan yang harus di penuhi adalah sebagai berikut:

- a) Muslim/Muslimah
- b) Usia maksimal untuk pria 27 tahun dan untuk wanita 23 Tahun
- c) Belum Menikah
- d) Pendidikan Minimal SMA, SMK , MA
- e) Berakhlak baik dan berpenampilan menarik
- f) Aktif berorganisasi diutamakan (IP.IPPNU, PMII, dll)
- g) Berorientasi pada target dan suka tantangan
- h) Pekerja keras
- i) Mampu mengoperasikan Komputer Ms. Office.

2) Untuk Teller (TL)

Untuk Posisi Teller (TL) maka persyaratan yang harus di penuhi adalah sebagai berikut:

- a) Muslim/Muslimah
- b) Usia maksimal untuk pria 25 tahun dan untuk wanita 23 Tahun
- c) Belum Menikah
- d) Pendidikan Minimal Sarjana (S1)
- e) Berakhlak baik dan berpenampilan menarik
- f) Aktif berorganisasi diutamakan (IP.IPPNU, PMII, dll)

- g) Berkarakter semantag , disiplin dan komunikasi baik
- h) Memahami sistem keuangan
- i) Mampu mengoperasikan Komputer Ms. Office. (word dan excel)

Di samping itu juga ada beberapa syarat administrasi yang harus di penuhi diantaranya adalah:

- 1) Surat Lamaran diajukan kepada manajer personalia
 - 2) Curriculum Vitae (CV)
 - 3) Scan /Foto kopi KTP dan KK
 - 4) Scan / Foto copi ijazah terakhit
 - 5) Pas foto diri²⁶
- c) Penyaringan Administratif

Tim rekrutmen kemudian meninjau berkas-berkas yang telah diterima untuk memverifikasi kelengkapan dokumen dan memastikan bahwa pelamar memenuhi persyaratan awal, seperti pendidikan, pengalaman, dan dokumen terkait.

d) Ujian Tertulis

Pelamar yang berhasil lolos dari penyaringan administrasi akan diundang untuk mengikuti tes tertulis yang biasanya mencakup; Pengetahuan umum, Kompetensi teknis yang relevan dengan posisi yang dilamar, Kemampuan komunikasi dan bahasa ,Pemahaman mengenai nilai-nilai keislaman, sejalan dengan misi BMT NUB Blora

e) Wawancara Pendahuluan

Kandidat yang lulus tes tertulis akan menjalani wawancara pendahuluan. Wawancara ini bertujuan untuk menilai kepribadian, motivasi, dan kemampuan komunikasi calon. Tim perekrut juga akan melihat potensi kesesuaian pelamar dengan budaya kerja BMT NUB Blora.

f) Tes Psikologi dan Ujian Keterampilan.

Untuk beberapa posisi, pelamar mungkin akan diminta mengikuti tes psikologi atau ujian keterampilan tambahan. Ujian ini mencakup penilaian logika, kemampuan numerik, atau keterampilan teknis yang dibutuhkan.

g) Wawancara Akhir. Pelamar yang berhasil melewati tahapan sebelumnya akan diundang untuk wawancara akhir yang biasanya dilakukan oleh manajemen BMT NU Barokah

²⁶ Wawancara dengan Bapak Hambali Manager Personalia BMT NU Blora , 15 Oktober 2024)

Blora . Pada tahap ini, fokus wawancara meliputi aspek kepemimpinan, visi, dan potensi kontribusi pelamar.

h) Pengambilan Keputusan. Setelah semua tahapan seleksi selesai, tim perekrutan dan manajemen akan mengevaluasi hasil setiap kandidat untuk menentukan pilihan terbaik. Keputusan hasil seleksi ini kemudian diberitahukan kepada pelamar melalui surat atau telepon.

9. Penawaran dan Orientasi. Pelamar yang berhasil akan menerima penawaran kerja resmi dan mengikuti proses orientasi, yang bertujuan untuk memperkenalkan calon pegawai pada sistem kerja, tugas, serta tanggung jawab yang akan diemban.

Proses tersebut dirancang untuk memastikan bahwa pegawai yang direkrut memiliki integritas dan kompetensi yang sesuai dengan visi dan misi BMT NUB Blora sebagai lembaga keuangan syariah yang berkomitmen melayani masyarakat.

Dari paparan hasil penelitian di atas, maka hasil analisis dan pembahasan peneliti adalah sebagai berikut:

- a) Proses Rekrutmen yang Terstruktur BMT NU Barokah Blora menunjukkan pendekatan yang rapi dan sistematis dalam proses rekrutmen. Mereka mulai dengan mengumumkan lowongan pekerjaan melalui media sosial, yang bukan hanya efektif, tetapi juga mencerminkan keterbukaan organisasi untuk menjangkau berbagai calon pelamar. Dengan cara ini, BMT NUB Blora berhasil menarik individu yang mungkin memiliki potensi luar biasa dan beragam latar belakang.
- b) Kualifikasi dan Persyaratan yang ditetapkan. Kualifikasi yang ditetapkan untuk posisi Account Officer dan Teller sangat jelas dan terarah. Dengan syarat-syarat yang mencakup aspek spiritual, seperti status keagamaan dan akhlak, organisasi ini menunjukkan bahwa mereka mencari lebih dari sekadar keterampilan teknis. Mereka ingin calon pegawai yang tidak hanya kompeten, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai dan misi yang dijunjung tinggi oleh BMT NU Barokah Blora. Misalnya, keharusan untuk aktif dalam organisasi seperti IP/IPPNU atau PMII menunjukkan upaya mereka dalam memilih individu yang memiliki jiwa kepemimpinan dan komitmen terhadap komunitas.
- c) Proses Penyaringan yang Teliti. Tahapan penyaringan administratif dan ujian tertulis menggambarkan komitmen BMT NU Barokah Blora untuk memastikan bahwa hanya pelamar yang memenuhi kriteria yang dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya. Ujian yang diadakan tidak hanya menguji pengetahuan umum tetapi juga pemahaman calon mengenai nilai-nilai keislaman. Ini penting, karena BMT ingin memastikan bahwa setiap pegawai

- memahami dan dapat menerapkan prinsip-prinsip yang mereka anut dalam pekerjaan sehari-hari.
- d) Wawancara dan Evaluasi Kepribadian. Wawancara pendahuluan dan wawancara akhir berfungsi sebagai momen penting bagi calon pegawai untuk menunjukkan diri mereka. Proses ini bukan hanya soal menjawab pertanyaan, tetapi juga kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan motivasi, kepribadian, dan bagaimana mereka akan berkontribusi dalam tim. Tim perekrutan di BMT NU Barokah Blora sangat memperhatikan potensi kesesuaian pelamar dengan budaya kerja organisasi, yang menjadi faktor kunci untuk keberhasilan mereka di masa depan.
 - e) Penggunaan Tes Psikologi. Menggunakan tes psikologi dan ujian keterampilan tambahan sebagai bagian dari proses seleksi menunjukkan bahwa BMT NU Barokah Blora sangat serius dalam mencari kandidat yang tepat. Tes ini tidak hanya menilai kemampuan teknis, tetapi juga aspek logika dan kemampuan numerik, yang merupakan keterampilan penting di dunia keuangan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya bagi BMT untuk memiliki tim yang tidak hanya berbakat tetapi juga siap menghadapi tantangan.
 - f) Pengambilan Keputusan dan Penawaran Kerja. Setelah melewati berbagai tahapan seleksi, pengambilan keputusan dilakukan dengan cermat oleh tim manajemen. Mereka tidak hanya mempertimbangkan hasil setiap tes, tetapi juga bagaimana calon pegawai bisa menjadi bagian dari keluarga besar BMT NU Barokah Blora. Setelah keputusan dibuat, mereka mengkomunikasikan hasilnya dengan transparan kepada pelamar, menciptakan rasa saling menghormati dan komunikasi yang baik.
 - g) Orientasi dan Pengenalan Budaya Kerja. Bagi pegawai yang berhasil, proses orientasi menjadi langkah krusial untuk memperkenalkan mereka pada lingkungan kerja yang baru. Melalui orientasi, calon pegawai mendapatkan pemahaman mendalam tentang sistem kerja, tugas, dan tanggung jawab yang akan mereka emban. Dengan cara ini, BMT NU Barokah Blora membantu pegawai baru untuk merasa lebih nyaman dan siap menjalankan peran mereka.

Dengan demikian peran penting dalam pengembangan sumberdaya manusia (SDM) adalah pada saat proses rekrutmen dan seleksi karyawan, hal ini memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi.²⁷ Peran sumber daya manusia semakin di hargai terutama dalam

²⁷ Harry Suderajat, "Pengembangan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah," *ILMU Dan BUDAYA Universitas Islam Nusanara, Bandung*, 41, no. 72 (2020): 4–5.

hal kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan masyarakat pendidikan.²⁸ Penghargaan terhadap kompetensi sumber daya manusia memang diperlukan karena hal tersebut akan mempengaruhi keefektifan kegiatan masyarakat. Untuk mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan maka diperlukan adanya perilaku peran yang mendukung penerapan strategi bersaing (meliputi strategi inovasi, strategi penurunan biaya, strategi peningkatan mutu) yang digunakan oleh pendidikan²⁹ sumber daya manusia dapat menerapkan strategi-strategi tersebut dengan tidak hanya fokus mengelola karyawan agar bekerja keras (strategi penurunan biaya) atau bekerja cerdas (strategi peningkatan mutu), tetapi juga mendorong karyawan untuk bekerja secara berbeda (Gabungan dari kerja keras dan kecerdasan karyawan dapat menghasilkan produk yang tidak hanya berbiaya rendah dan berkualitas tinggi, tetapi juga unik sehingga sulit ditiru oleh para pesaing.

Dengan demikian dalam proses perekrutan karyawan peneliti menyarankan beberapa hal yang harus di perhatikan diantaranya adalah :

- a) Memprioritaskan pentingnya strategi pengurangan biaya dalam pengelolaan sumber daya manusia serta dampaknya terhadap kinerja keseluruhan organisasi.
- b) Meninjau berbagai metode untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam organisasi dan bagaimana hal ini dapat menghasilkan produk atau layanan yang unik.
- c) Menjelajahi peran motivasi dan keterlibatan karyawan dalam penerapan strategi pengurangan biaya dan peningkatan kualitas.
- d) Melakukakan analisi studi kasus atau contoh perusahaan yang berhasil menggabungkan kerja keras, kecerdasan, dan keunikan dalam tenaga kerja mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif.
- e) Mempertimbangkan tantangan atau hambatan yang mungkin dihadapi organisasi saat mencoba menyeimbangkan pengurangan biaya, peningkatan kualitas, dan mendorong keunikan di kalangan karyawan.³⁰

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT NU Barokah Blora

Program pengembangan SDM BMT NUB Blora dilaksanakan dengan memberikan pelatihan kepada karyawannya sebagaimana keterangan bapak Direktur BMT NU Blora Khoerul, M.Pd mengatakan :

²⁸ S. Ali Jadid Al Idrus, "Manajemen Resiko Dalam Perubahan Budaya Kerja Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Di Lombok," *Islamika* 5, no. 2 (2023): 876–89, <https://doi.org/10.36088/islamika.v5i2.3273>.

²⁹ Rosida Hasbiran Dani and Riyan Sisiawan Putra, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Umrah," *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship* 2, no. 1 (2022): 45–50, <https://doi.org/10.56445/jme.v2i1.52>.

³⁰ Sumual, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

“Dalam upaya meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan memperkuat visi serta misi perusahaan, BMT NUB BLORA Management Network mengadakan acara upgrading SDM selama dua hari, pada Jumat dan Sabtu, 11-12 September 2024. Acara yang berlangsung di lingkungan yang nyaman ini mengangkat tema "Knowledge Upgrade for a Solid and Visionary Company" dengan menghadirkan narasumber Bapak Priyo Matono, S.E, CT, CPS, seorang ahli pengembangan SDM”³¹.

Tujuan kegiatan tersebut adalah untuk membekali karyawan BMT NUB BLORA dengan keterampilan yang lebih komprehensif, sehingga mereka siap menghadapi tantangan global serta memberikan kontribusi lebih dalam pengembangan perusahaan. Selama dua hari, peserta mengikuti berbagai kegiatan edukatif yang juga mempererat solidaritas antar-karyawan. Lebih Lanjut bapak Hambali Sebagai Kepala Manager personalia mengatakakan kegiatan upgrading SDM yang dilaksnaka tanggal 12-13 September 2024 meliputi:

a) Hari pertama ,Penguatan Soft Skills dan Malam Keakraban

Kegiatan di hari pertama dimulai dengan sesi yang difokuskan pada pengembangan soft skills, seperti hospitality, keterampilan komunikasi, pembentukan karakter, dan pembangunan kerja sama tim. Peserta didorong untuk meningkatkan kemampuan komunikasi efektif, membentuk karakter yang tangguh, serta memperkuat kolaborasi tim—semua hal ini penting untuk menciptakan perusahaan yang kokoh dan kompetitif. Setelah sesi materi selesai, acara dilanjutkan dengan Malam Keakraban yang diisi dengan kegiatan api unggun dan pertunjukan seni dari karyawan. Selain itu, sebagai simbol solidaritas dan kebersamaan, diadakan tukar kado antar-karyawan, yang disambut dengan antusias oleh seluruh peserta.

b) Hari kedua,Olahraga, Fun Games, dan Outbound

Pada hari kedua, kegiatan dimulai dengan senam pagi bersama, dipandu oleh instruktur profesional, diikuti dengan serangkaian fun games yang bertujuan untuk meningkatkan semangat, kekompakan, dan sinergi antar-karyawan. Acara puncak berupa sesi outbound, di mana peserta berpartisipasi dalam simulasi tim yang penuh tantangan, namun tetap menyenangkan dan menghibur.

c) Penutup: Komitmen untuk Kemajuan Bersama

Kegiatan upgrading ini menjadi momen yang penting bagi karyawan BMT NUB BLORA Management Network. Tidak hanya menambah wawasan dan keterampilan, tetapi juga mempererat hubungan kekeluargaan di dalam perusahaan

³¹ Wawancara Direktur bapak Khoerul M.Pd, 16 Oktober 2024

Melalui kegiatan upgrading tersebut, BMT NUB BLORA tidak hanya fokus pada peningkatan kemampuan profesional para karyawannya, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mengedepankan kebersamaan, kreativitas, serta memiliki arah yang jelas. Manajemen optimis bahwa langkah ini akan memperkuat fondasi perusahaan, menjadikannya lebih tangguh dan visioner, siap menghadapi tantangan di masa depan dengan semangat persatuan dan keyakinan yang kuat.

Dari paparan data diatas menurut analisa peneliti adalah ebagai berikut :

- a) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT NU Barokah Blora merupakan langkah strategis yang diambil untuk memastikan karyawan siap menghadapi tantangan global yang semakin kompleks. Dalam acara upgrading SDM yang berlangsung pada 11-12 September 2024, bertemakan "Knowledge Upgrade for a Solid and Visionary Company," karyawan diberi kesempatan untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan mereka. Kegiatan hari pertama difokuskan pada penguatan soft skills seperti komunikasi, karakter, dan kerja sama tim, yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Malam keakraban, yang diisi dengan api unggun dan pertunjukan seni, berhasil mempererat solidaritas antar karyawan, menegaskan pentingnya hubungan baik dalam tim.
- b) Pada hari kedua, kegiatan berlanjut dengan olahraga, fun games, dan outbound, yang bertujuan untuk meningkatkan semangat dan kekompakan tim. Aktivitas ini tidak hanya menyenangkan, tetapi juga membantu peserta belajar bekerja sama dalam menghadapi tantangan, yang tentunya berguna dalam pekerjaan sehari-hari. Secara keseluruhan, program upgrading SDM ini mencerminkan komitmen BMT NU Barokah Blora dalam membangun budaya kerja yang inklusif, kreatif, dan berbasis kebersamaan. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan berharap dapat menciptakan tim yang solid dan visioner, siap berkontribusi positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

Dengan demikian BMT NU Barokah Blora sebagai langkah yang sangat strategis dan relevan dengan tantangan yang dihadapi oleh organisasi saat ini. Proses upgrading SDM yang dilakukan dengan mengintegrasikan pengembangan soft skills, olahraga, dan kegiatan outbound menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga harmonis. Penguatan soft skills, seperti komunikasi dan kerja sama tim, sangat krusial dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Di era globalisasi yang ditandai oleh perubahan cepat, kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja sama menjadi kunci keberhasilan. Kegiatan seperti malam

keakraban dan fun games tidak hanya menyenangkan, tetapi juga berfungsi untuk memperkuat hubungan antar karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, pendekatan holistik yang mencakup aspek profesional dan personal dalam pengembangan SDM di BMT NU Barokah Blora menunjukkan kesadaran akan pentingnya kesejahteraan karyawan. Dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan SDM untuk menyiapkan pegawai untuk mengemban tanggung jawab yang berbeda lebih tinggi di dalam suatu organisasi³² Pengembangan berbeda dengan pelatihan dalam hal tujuan pelaksanaannya untuk peningkatan kemampuan jangka panjang, peluang pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan dapat membantu karyawan merasa lebih puas dan terpenuhi dalam peran mereka, yang mengarah pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan keterlibatan karyawan secara keseluruhan³³. Sebagai hasilnya, karyawan lebih cenderung untuk bertahan dengan perusahaan dalam jangka panjang, mengurangi biaya pergantian dan menciptakan tenaga kerja yang lebih stabil dan berkomitmen. Secara keseluruhan, pengembangan sumberdaya manusia berinvestasi dalam pertumbuhan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi di dalam perusahaan.

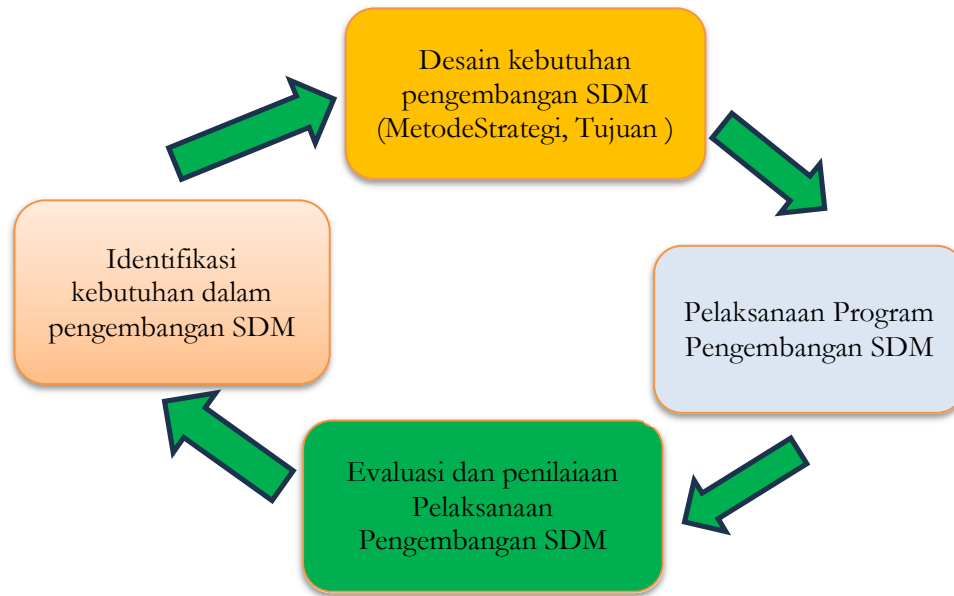
Hal tersebut selaras dengan pendapat Bariqi (2018), pelatihan dapat dilakukan melalui berbagai metode, termasuk pelatihan teknis, pelatihan rutin, pelatihan antar karyawan, serta pelatihan pengembangan inovatif. Di sisi lain, pengembangan dapat terjadi secara informal atas inisiatif karyawan atau secara formal melalui program yang diinisiasi oleh perusahaan.

34

³² Riska Gustiana, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jemsi* 3, no. 6 (2022): 657–66.

³³ Nur Efendi, "Pengembangan Sumberdaya Manusia Berbasis Kompetensi Di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung," *MIMBAR, Jurnal Sosial Dan Pembangunan* 31, no. 1 (2015): 1, <https://doi.org/10.29313/mimbar.v31i1.839>.

³⁴ Gustiana, Hidayat, and Fauzi Achmad, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)."



Gambar: Conceptual Framework Pelatihan dan Pengembangan

A. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Produktif di BMT NUB Blora

Budaya kerja produktif di BMT NU Barokah Blora dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yang berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional sebagaimana di jelaskan oleh Direktur BMT NU Barokah Blora bapak Khoerul M.Pd, faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) **Kepemimpinan yang Memberi Inspirasi**
Pemimpin yang mampu memotivasi dan memberikan arahan jelas sangat berpengaruh dalam menciptakan budaya kerja yang produktif. Pemimpin yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan akan mendorong mereka bekerja lebih optimal.
- 2) **Penerapan Nilai-Nilai Syariah**
Sebagai lembaga keuangan berbasis syariah, penerapan nilai-nilai Islami seperti keadilan, transparansi, dan integritas dalam setiap aspek kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang etis dan produktif.
- 3) **Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi SDM**
Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan berkelanjutan serta pengembangan soft skills dan hard skills akan memperkuat kemampuan karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja dan tantangan pasar.
- 4) **Lingkungan Kerja yang Kondusif**

Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, akan mendukung produktivitas karyawan. Fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang mendukung kolaborasi sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

5) Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang terbuka dan terarah antara karyawan dan manajemen sangat penting untuk memastikan bahwa semua anggota tim memahami peran dan tanggung jawab mereka, serta mendorong kerja sama yang lebih baik.

6) Keseimbangan antara Kerja dan Kehidupan Pribadi

Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan akan meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas mereka. Kebijakan yang mendukung keseimbangan ini sangat penting untuk mencegah kelelahan dan stres.

7) Penghargaan dan Pengakuan Kinerja

Sistem penghargaan yang adil dan transparan akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Memberikan apresiasi kepada mereka yang berprestasi akan mendorong produktivitas seluruh tim.

9) Inovasi dan Perbaikan Berkesinambungan

Budaya inovasi akan menciptakan lingkungan yang dinamis, di mana karyawan terus terdorong untuk menemukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan.

10) Pemanfaatan Teknologi

Penggunaan teknologi yang tepat dapat mempercepat proses kerja dan meningkatkan efisiensi operasional. Sistem informasi yang baik akan sangat membantu dalam memperlancar alur kerja dan pengambilan keputusan.

11) Manajemen Waktu dan Target yang Jelas

Pengelolaan waktu yang baik serta penetapan target yang realistis akan membantu karyawan bekerja dengan fokus dan efisien, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif³⁵.

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, BMT NU Barokah Blora dapat membangun budaya kerja yang lebih produktif, efisien, dan berdaya saing tinggi. Direktur BMT NUB Blora memegang peranan penting dalam mengelola perusahaan maupun suatu organisasi termasuk dalam gaya kepemimpinan, praktik komunikasi, nilai-nilai perusahaan, dan lingkungan

³⁵ Wawancara dengan Bapak Khoerul M.Pd, 16 Oktober 2024

kerja fisik³⁶. Cara pemimpin berinteraksi dengan karyawan, kejelasan komunikasi dalam organisasi, keselarasan dengan nilai-nilai inti, dan desain ruang kerja semuanya berperan penting dalam membentuk budaya kerja secara keseluruhan. Dalam komunikasi mengutamakan keterbukaan transparansi, dan inklusivitas cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif.³⁷ Selain itu, BMT NU Barokah Blora sangat memprioritaskan kesejahteraan karyawan dengan menawarkan sumber daya untuk dukungan kesehatan mental, pengaturan kerja yang fleksibel,³⁸ dan peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih terlibat dan puas. Lingkungan kerja fisik, termasuk faktor-faktor seperti tata letak kantor, fasilitas, dan kenyamanan secara keseluruhan, juga dapat memengaruhi moral dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, budaya kerja yang kuat sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif di mana karyawan merasa termotivasi, didukung, dan dihargai. Dengan berinvestasi dalam menciptakan budaya kerja yang positif, perusahaan dapat menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas di antara karyawan mereka. Ini mengarah pada peningkatan produktivitas, tingkat retensi yang lebih tinggi, dan pada akhirnya, bisnis yang lebih sukses dan berkelanjutan.

B. Hubungan Antara Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas

Dalam memimpin BMT NU Barokah Blora sangat penting bagi Direktur dalam memahami bagaimana organisasi dapat secara efektif memanfaatkan tenaga kerja mereka untuk mencapai tujuan mereka. Praktik SDM seperti rekrutmen, pelatihan, dan kinerja memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai oleh departemen SDM mereka, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Ini, pada gilirannya, dapat mengarah pada tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Pengembangan karyawan adalah investasi yang efektif melalui pelatihan dan pengembangan, termasuk pelatihan lintas budaya, pengembangan kepemimpinan, serta program mentoring. Dalam hal teknologi SDM, penerapan teknologi terbaru dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas, seperti penggunaan analitik untuk kinerja dan pengambilan keputusan berbasis data. Selain itu, kebijakan inklusif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang beragam dan

³⁶ M. Kamal, "Kebutuhan Akan Sdm Suatu Doktrin Ekonomi (Konsep Sdm, Identifikasi Nilai Sdm, Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja Dan Karakteristik Tenaga Terdidik)," *Cendekia* 1, no. 1 (2020): 1–12, <https://jurnal.icjambi.id/index.php/jbic/article/view/1/137>.

³⁷ Azwar Willia Arizona, Ernita Arif, "STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN," *Jurnal Bilqolam Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2024): 29–46.

³⁸ Ahmadi Alsyaf STIS Al-Maliki Koncer Darul Aman Tenggara Bondowoso, "Sistem Pembiayaan Di Bmt-Ugt Sidogiri Capem Banyuputih Situbondo," *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam Dinar* 6, no. 2 (2019): 17–26, <https://doi.org/10.21107/dinar.v6i1.6426>.

inklusif, yang dapat meningkatkan kinerja tim dan inovasi. Kebijakan ini mencakup rekrutmen yang adil dan memberikan peluang pengembangan yang setara bagi seluruh karyawan.³⁹ Dengan menciptakan budaya pengakuan dan penghargaan, departemen SDM dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan⁴⁰. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Ini, pada gilirannya, dapat mengarah pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dalam pasar kerja yang kompetitif saat ini, organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan dan pengakuan terhadap karyawan mereka lebih mungkin untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik.⁴¹

Hasil paparan data di atas menunjukkan bahwa pengembangan SDM telah membawa perubahan besar dalam cara SDM dijalankan. Perusahaan yang mampu menyesuaikan diri dengan tren dan tantangan ini biasanya lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Penggunaan teknologi, kebijakan kerja yang fleksibel, dan pengembangan kepemimpinan global merupakan beberapa strategi utama yang terbukti efektif. Namun, untuk mencapai kesuksesan jangka panjang, perusahaan juga perlu mengatasi tantangan terkait budaya dan regulasi internasional. Pendekatan yang holistik dan adaptif, yang memperhitungkan kebutuhan dan dinamika lokal serta global, sangat penting. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi praktisi SDM dalam merancang kebijakan dan strategi yang relevan.

KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan langkah penting untuk memperoleh SDM berkualitas yang mendukung strategi kompetitif BMT. Pengembangan SDM melalui program up grading karyawan yang tepat menambah keterampilan dan kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan proses rekrutmen sehingga mempengaruhi stabilitas tenaga kerja dan inovasi. Faktor-faktor yaitu pemimpin yang inspiratif, implementasi syariah, kondisi kerja dan komunikasi yang kondusif secara signifikan memberdayakan budaya itu. Faktor pendukung lainnya antara lain sistem penghargaan yang adil dan transparan, keseimbangan kerja dan kehidupan dengan menggunakan teknologi positif. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang strategis

³⁹ Sewang et al., "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi" 3834 (2024): 76–86.

⁴⁰ Efri Syamsul Bahri, Frida Tis'a Zam-zamiyah, and Nursanita Nasution, "The Measurement of The Financial Performance of Islamic Commercial Banks in Indonesia With The Maqashid Sharia Index and Comparative Performance Index Approach," *MALLA: Journal of Islamic Banking and Finance* 6, no. 2 (2022): 131, <https://doi.org/10.21043/malia.v6i2.16634>.

⁴¹ Triningsih, Demartoto, and Zuber, "Strategi Adaptasi Sosial Ekonomi Masyarakat Di Permukiman Relokasi."

untuk membuat organisasi yang adaptif, inovatif, dan kompetitif. Penelitian ini juga merekomendasikan penguatan program pelatihan dan sistem penghargaan berbasis kinerja untuk SDM lebih baik dan berhasil bagi BMT NU Barokah Blora.

REFERENSI

- Alsyaif STIS Al-Maliki Koncer Darul Aman Tenggara Bondowoso, Ahmadi. "Sistem Pembiayaan Di Bmt-Ugt Sidogiri Capem Banyuputih Situbondo." *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam Dinar* 6, no. 2 (2019): 17–26. <https://doi.org/10.21107/dinar.v6i1.6426>.
- Bahri, Efri Syamsul, Frida Tis'a Zam-zamayah, and Nursanita Nasution. "The Measurement of The Financial Performance of Islamic Commercial Banks in Indonesia With The Maqashid Sharia Index and Comparative Performance Index Approach." *MALLA: Journal of Islamic Banking and Finance* 6, no. 2 (2022): 131. <https://doi.org/10.21043/malia.v6i2.16634>.
- Bakri, Masykuri. *Metode Penelitian Kualitatif: Tinjauan Teoritis Dan Praktis. The Japanese Journal of Urology*. Vol. 6. Malang: Lembaga Penelitian Universitas Islam Malang, 2003.
- Basuki, Nanang. "Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 4, no. 2 (2023): 182–92.
- Dani, Rosida Hasbiran, and Riyan Sisiawan Putra. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Umrah." *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship* 2, no. 1 (2022): 45–50. <https://doi.org/10.56445/jme.v2i1.52>.
- Efendi, Nur. "Pengembangan Sumberdaya Manusia Berbasis Kompetensi Di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung." *MIMBAR, Jurnal Sosial Dan Pembangunan* 31, no. 1 (2015): 1. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v31i1.839>.
- Eko, Haryono, Siti Suprihatiningsih, Rizki Kurniawan Rangkuti, and Sariman Sariman. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. 1st ed. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2024. <https://www.rcipress.rcipublisher.org/index.php/rcipress/catalog/view/949/1676/2504-1>.
- Ghony, M.DJunaidi M.Junaidi, Fauzan Almashur, Fauzan Almashur M.DJuanidi Ghony, Sri Wahyuningsih, M.DJunaidi M.Junaidi Ghony, Wahyuningsih, Sri Mashur, Al Fauzan, and

- Fauzan Almanshur M.DJuanidi Ghony, Sri Wahyuningsih. *Analisis Dan Interpretasi Data Penelitian Kualitatif*. Edited by Risa Trisnadewi. 1st ed. Malang: Refika, 2020.
- Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, and Fauzi Achmad. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)." *JEMSI* 3, no. 6 (2022): 657–66. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>.
- Harjanti, Sri. "Menciptakan Keunggulan Bersaing Yang Berkelanjutan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol. 4, No. 1, April 2004* : 41 – 55 4, no. 1 (2016): 1–23.
- Harry Suderadjat. "Pengembangan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah." *ILMU Dan BUDAYA Universitas Islam Nusantara, Bandung*, 41, no. 72 (2020): 4–5.
- Haryono, Eko, Siti Suprihatiningsih, Damar Septian, Joko Widodo, Ali Ashar, and Sariman Sariman. "'Metodologi Penelitian Kualitatif Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam ." *An-Nuur LAI Al Muhamamad Cepu* 2, no. 2 (2023).
- Idrus, S. Ali Jadid Al. "Manajemen Resiko Dalam Perubahan Budaya Kerja Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Di Lombok." *Islamika* 5, no. 2 (2023): 876–89. <https://doi.org/10.36088/islamika.v5i2.3273>.
- Iskandar, Dhany. "Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 12, no. 1 (2018): 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>.
- Kamal, M. "Kebutuhan Akan Sdm Suatu Doktrin Ekonomi (Konsep Sdm, Identifikasi Nilai Sdm, Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja Dan Karakteristik Tenaga Terdidik)." *Cendekia* 1, no. 1 (2020): 1–12. <https://jurnal.icjambi.id/index.php/jbic/article/view/1/137>.
- Masbullah. "Implementasi Manajemen Keuangan Sekolah Dalam Pemenuhan Sarana Dan Prasarana Pendidikan." *Al-Mada: Jurnal Agama Sosial Dan Budaya* 6, no. 1 (2023): 2599–2473.
- Sari, Universitas, and Mutiara Indonesia. "Problematika Kartu Kredit Syariah Perspektif Kepastian Hukum Dan Maqashid Syariah." *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya* 7,

- no. 2 (2024): 374–89.
- Sariman, Sariman, Eko Haryono, Muhammad Wahyudin, and Faiz Zainal Muttaqin. “Exploring Research Methodologies Qualitative In Higher Education: Strategies And Approaches For Academic Inquiry.” *Al Fattab Ejournal Sma Al Mubammad Cepu* 4, no. 01 (2024): 74–103. <https://www.ejournal.smaamc.sch.id/index.php/belajar/article/view/43>.
- Sewang, Sitti Mawaddah Umar, Deddy Yusuf, and Hasanudin Kasim. “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi.” *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya* 3834 (2024): 76–86.
- Sri Wahyuningsih. *Metode Penelitian Studi Kasus (Konsep, Teori Pendekatan Psikologi Komunikasi, Dan Contoh Penelitiannya)*. Bangkalan: UTM Press, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Ke-2. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Suhada, Asep. “Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi* 1, no. 1 (2019): 11–18. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v1i1.162>.
- Sumual, Tinneke Evie Meggy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Lia. CV. R.A.De.Rozarie. Vol. 7. Jakarta: CV. R.A.De.Rozarie, 2017.
- Sundari, Diah Syifaul Ayuni, and Rahma Sandhi Prahara. “Analisis Kondisi Sosial Ekonomi Dan Tingkat Pendidikan Masyarakat Desa Talok, Kecamatan Dlanggu, Kabupaten Mojokerto.” *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya* 6, no. 4 (2023): 773–88.
- Triningsih, Suci, Argyo Demartoto, and Ahmad Zuber. “Strategi Adaptasi Sosial Ekonomi Masyarakat Di Permukiman Relokasi.” *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya* 6, no. 4 (2023): 390–402.
- Yunia, Noorma, Puri Rohmatulloh, and Samudi Samudi. “Pengaruh Pengembangan Karir Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 9, no. 2 (2023): 220. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1737>.