



HR Development to Enhance BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember Employee Performance

Mukarromatul Isnaini¹, Retna Anggitaningsih², Nurul Setianingrum³

¹ Kiai Haji Achmad Siddiq State Islamic University Jember, East Java, Indonesia

² Kiai Haji Achmad Siddiq State Islamic University Jember, East Java, Indonesia

³ Kiai Haji Achmad Siddiq State Islamic University Jember, East Java, Indonesia



Abstract

BMT UGT Nusantara Capem Balung Jember is one of the financial institutions that has a vision and mission to develop the Islamic economy. In BMT UGT Nusantara Capem Balung, a strategy is needed to improve employee performance. One suitable strategy is the HR development strategy which is expected to develop and improve employee performance, especially at BMT UGT Nusantara Capem Balung. The focus of this research is how HR development in improving employee performance. This type of research uses qualitative research methods. The methods used are observation, documentation, and interviews. From the research process carried out, the findings of HR development in improving employee performance and what was obtained was that BMT UGT Nusantara had carried out the first stages in obtaining employees through recruitment, and after employees were recruited they would then be included in training programs, providing motivation to employees when working, and evaluating work results so that BMT UGT knew what percentage of employee performance.

Article Info

Keywords:

HR Development,
Employee
Performance, BMT.

* E-mail address: Mukaromatulisnaini00@gmail.com¹, retnaiain1974@gmail.com², nurulsetia02@gmail.com³

Articel Submitted : 2 Desember 2023
Revised : 12 Desember 2023

Accepted : 18 Desember 2023
Published : 30 Desember 2023



Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember

Mukarromatul Isnaini¹, Retna Anggitaningsih², Nurul Setianingrum³

¹ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Jawa Timur, Indonesia

² Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Jawa Timur, Indonesia

³ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Jawa Timur, Indonesia



Abstrak

BMT UGT Nusantara Capem Balung Jember merupakan salah satu lembaga keuangan yang memiliki visi misi mengembangkan ekonomi syariah. Dalam BMT UGT Nusantara Capem Balung diperlukan adanya strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu strategi yang sesuai adalah strategi pengembangan SDM yang diharapkan dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan khususnya di BMT UGT Nusantara Capem Balung. Fokus penelitian ini adalah bagaimana pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode yang digunakan adalah observasi, dokumentasi, dan wawancara. Dari proses penelitian yang dilakukan, terhadap temuan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan dan yang diperoleh adalah BMT UGT Nusantara sudah melakukan tahapan-tahapan pertama dalam memperoleh karyawan melalui perekrutan, dan setelah karyawan direkrut selanjutnya akan diikuti sertakan dalam program pelatihan, pemberian motivasi pada karyawan ketika bekerja, dan mengevaluasi hasil pekerjaan agar BMT UGT mengetahui seberapa persen kinerja karyawan.

Informasi Artikel

Kata kunci:

Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan, BMT.

* Alamat email: Mukaromatulisnaini00@gmail.com¹, retnaiain1974@gmail.com², nurulsetia02@gmail.com³

Artikel diserahkan : 2 Desember 2023
Direvisi : 12 Desember 2023

Diterima : 18 Desember 2023
Dipublikasi : 30 Desember 2023

Pendahuluan

Islam diturunkan ke dunia oleh Allah semata-mata hanya sebagai rahmat bagi alam semesta, sebagaimana ditegaskan dalam al-Qur'an dengan menunjuk manusia sebagai khalifah (pemimpin) di muka bumi ini, untuk mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan dalam hidup dan kehidupan. Karena pada hakikatnya, seluruh aktifitas manusia Muslim dan beriman masuk kedalam term pengabdian, selama diniatkan untuk itu dan disertai dengan adanya keikhlasan. Jadi semua usaha manusia dalam rangka memakmurkan bumi dan seluruh isinya itu, merupakan bentuk ibadah (pengabdian) kepada Allah dalam artiannya yang luas (Maksum & Zubairi, 2009). Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah SWT yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk lainnya. Manusia bisa mempunyai daya dan potensi (kekuatan) yang jika dikembangkan akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, dan akan menjadi manusia yang sadar akan tanggung jawabnya baik tanggung jawab sebagai hamba maupun tanggung jawab sebagai khalifah (pemimpin di muka bumi).

Oleh karena itu dapat dipahami bahwa sumber daya manusia menurut al-Qur'an adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya baik sebagai hamba Allah SWT ataupun sebagai khalifah. Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan, (bersifat teknis dan manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individu maupun bersama (Sedarmayanti, 2017).

Pengembangan ini akan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola organisasi di perusahaan. Penting dengan kompetensi sumber daya manusia, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih profesional dan produktif sehingga kinerja tercapai dengan memuaskan, sesuai dengan persyaratan standar ketenagakerjaan. Pengembangan karyawan menjadi semakin penting di perusahaan karena persyaratan pekerjaan atau jabatan. Ini dapat dicapai dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja, yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: memberikan pelatihan, menyelenggarakan seminar pendidikan dan kegiatan lainnya (Sudarmanto, 2009).

Persaingan semakin ketat di dunia industri jasa, bahkan di industri lain pada umumnya. Setiap perusahaan bersaing untuk perbaikan secara kontinue terhadap produktivitas bisnis dengan mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi ini dilakukan dengan *amplifikasi* kekayaan intelektual yang dapat mendukung pembangunan berkelanjutan perusahaan sehingga menghasilkan produksi sesuai dengan yang diharapkan. Saat ini, persaingan bisnis yang semakin kompetitif membuat perusahaan selalu rentan dengan keinginan dan kebutuhan konsumen untuk pengembangan lebih lanjut, tumbuh dan bertahan untuk menyelesaikan persoalan tersebut. Sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki strategi maupun konsep pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan dan organisasi secara khusus (Sedarmayanti, 2017).

Sastradieora mengemukakan tidak ada upaya manusia yang berhasil tanpa sumber daya manusia yang terlatih dan memiliki pengetahuan yang memadai. Oleh sebab itu, pengembangan dan pelatihan pekerja atau karyawan merupakan sesuatu yang harus

dilakukan demi keberhasilan jangka pendek dan jangka panjang untuk setiap bisnis yang berorientasi pada laba maupun yang bukan laba. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan teknis, moral, konseptual dan teoritis karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui latihan dan pendidikan (Hasibuan, 2003).

Strategi atau langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia antara lain: pelatihan. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, di mana setiap karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah alat yang ampuh untuk menangani bisnis yang dipenuhi masa depan tantangan dan mengalami perubahan yang begitu cepat. Perusahaan juga dapat menciptakan peluang karyawan untuk menyumbangkan ide untuk memberikan penghargaan dan hukuman kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidangnya. Bagaimanapun strategi ini diharapkan dapat menciptakan mentalitas sumber daya manusia yang berkualitas dan tentunya dapat meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan serta akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan atau organisasi itu sendiri. Setelah karyawan diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan karyawan penting, karena perkembangan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi (Sedarmayanti, 2017).

Eksistensi suatu lembaga terikat erat dengan masalah yang muncul di dalamnya, problem yang muncul dari eksternal dan internal organisasi. Ada beberapa alasan yang membuat organisasi diperlukan terus mengembangkan sumber daya manusia, organisasi berada dalam posisi yang relatif lebih baik dari organisasi serupa antara lain, perusahaan akan mampu menyediakan layanan berkualitas tinggi untuk meningkatkan citra positif perusahaan, perusahaan akan dapat beradaptasi dengan cepat dalam kemajuan teknologi dan alat baru, perusahaan akan dapat mempersiapkan saat tantangan, perusahaan akan dapat bersaing dengan kompetitor lainnya. Untuk Persiapan perusahaan ini dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai strategi, salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah pengembangan sumber daya manusia. Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktifitas serta kinerja atau kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan.

Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Seperti yang dikemukakan Dessler bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang. Keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan mengikuti pelatihan dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang kurang baik, mempelajari pengetahuan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru (Dessler, 1997). Latihan serta pengembangan karyawan merupakan rencana usaha perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, serta keterampilan karyawan. Pelatihan ini berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, dan pengembangan lebih ditekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Alasan dilakukannya pelatihan dan pengembangan dapat meliputi karyawan yang direkrut belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan

kerja, untuk meningkatkan produktivitas, dan menyesuaikan dengan peraturan (Edwin, 1996).

Kegiatan pelatihan tersebut sangat dianjurkan di dalam Al-Qur'an sehingga ayat yang pertama turun adalah Al-'Alaq 1-9 yaitu perintah untuk membaca. Dengan membaca yang secara luas berarti juga belajar, menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya (Jusmaliani, 2011). Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, di mana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dalam memuliakan pekerjaan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang artinya : "Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan ". (Q,S At-Taubah ayat 105).

Lembaga keuangan mikro Islam Baitul Maal wat Tamwil (BMT) sangat bagus dalam memecahkan masalah ekonomi dasar ekonomi mikro. Pengaplikasian BMT menggunakan aturan syariah dan bebas unsur riba yang dilarang dalam Islam. Fungsi lembaga ini merupakan dukungan dalam meningkatkan kualitas bisnis ekonomi pengusaha mikro dan wiraswasta usaha kecil berbasis syariah (Sujdana & Rizkison, 2020).

Lembaga atau instansi kerja pada hakikatnya adalah ingin melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, maka lembaga tersebut akan berusaha untuk merubah para karyawannya agar mempunyai mutu suatu kinerja yang baik, sehingga membuat para karyawan lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, kewajiban bagi manajemen SDM untuk meningkatkan kualitas SDM secara menyeluruh. Kualitas SDM ini berkualitas moral/spiritual, kualitas intelektual, dan kualitas fisik sehingga mampu menghadapi tantangan masa depan (Zainal, 2015). BMT menjadi lembaga keuangan syariah yang berkembang dimana-mana. SDM pula menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam berkembangnya BMT salah satunya BMT-UGT Nusantara Capem Balung.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan mencakup berbagai macam tugas dalam kegiatan operasional, untuk meningkatkan kinerja dari karyawan yang terdiri dari berbagai bagian. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada BMT-UGT Nusantara Capem Balung ditujukan untuk memberikan tambahan pengetahuan dalam bentuk teori maupun praktik bagi karyawan. Dengan pengetahuan yang diperoleh dalam pelatihan, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Kegiatan operasional perusahaan sebagian besar dilaksanakan oleh karyawan operasional untuk dapat menjalankan kegiatan operasional dengan baik, dibutuhkan karyawan operasional yang terampil dan memiliki kinerja yang baik. BMT-UGT Nusantara Capem Balung melaksanakan pengembangan sumber daya manusia pada karyawan operasionalnya dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung kegiatan operasional perusahaan secara maksimal.

Menurut keterangan Fathul Mu'in, dalam realitas yang terjadi di BMT UGT Nusantara Capem Balung sering kali tidak selektif dalam perekrutan karyawan. Seperti, tidak memperhatikan latar belakang lulusan Perbankan Syari'ah atau lulusan Ekonomi Syari'ah. Karena yang terpenting dalam menjadi karyawan BMT UGT ialah mempunyai pemahaman mengenai keilmuan perbankan syariah tidak harus dari lulusan sarjana, karena ilmu bisa didapat dengan cara pelatihan. Dan juga cukup bisa mengaji Al-Qur'an dan Muslim semata

tanpa melihat latar belakang pendidikan yang memadai. Dan yang lebih diutamakan dalam perekrutan di BMT UGT Capem Balung yaitu alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan.

Dengan melihat uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan analisa atau penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disini penulis menjadikan BMT-UGT Nusantara Capem Balung sebagai obyek dalam melakukan penelitian.

Metode, Data, dan Analisis

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologi dan studi kasus. Fenomenologi merupakan pendekatan yang berusaha dan masuk ke dalam dunia makna yang terkonstruksi (terkonsep) dalam individu atau kelompok yang kemudian digejalakan dalam bentuk fenomena (Nawawi, 2014). Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metodologi kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan gejala secara holistik-kontekstual (secara menyeluruh dan sesuai dengan konteks atau apa adanya) melalui pengumpulan data dari latar alami sebagai sumber langsung dengan instrumen kunci penelitian itu sendiri (Tanzeh, 2009).

Hasil dan Diskusi

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada aspek lain, peningkatan pendidikan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya (Bangun, 2012).

Pengembangan SDM adalah program yang dirancang khusus oleh suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan memperbaiki sikapnya (Manulang, 2013). Pengembangan SDM membutuhkan biaya yang relatif besar. Tidak sedikit biaya yang dikeluarkan untuk kepentingan pelatihan dan pendidikan karyawan. Kebanyakan perusahaan rela mengorbankan sejumlah dana untuk kepentingan pengembangan dengan harapan memperoleh hasil kerja maksimal. Harapan ini dapat terwujud pada tingkat produktivitas yang lebih baik, tingkat *turnover* dan absensi karyawan yang lebih rendah.

Pengembangan SDM jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan SDM. Melalui kegiatan pengembangan karyawan yang ada, pengembangan SDM berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan formasi, melalui kegiatan perencanaan SDM, akan dapat diisi secara internal. Promosi dan transfer juga memperlihatkan kepada karyawan bahwa mereka mempunyai suatu karir, tidak sekedar kerja. Pengusaha dapat memperoleh keuntungan atas meningkatnya kontinuitas operasi dan juga makin besarnya komitmen para karyawan terhadap perusahaan (Zainal, 2015).

Pengembangan SDM juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*)

dan *turnover* karyawan, pengembangan SDM dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Zainal, 2015). SDM mempunyai peranan sentral dalam suatu organisasi. Tanpa SDM yang profesional, sasaran kerja tidak dapat dicapai walaupun alat kerjanya canggih. Oleh sebab itu, suatu organisasi harus memiliki strategi, kebijakan, dan program kerja yang sesuai dengan kemampuan SDM untuk mengoperasikan alat kerja untuk mencapai sasaran kerja.

Untuk memperoleh SDM yang baik diperlukan: perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian yang objektif. Dalam perekrutan harus objektif, artinya siapa saja diperkenankan mendaftarkan diri berdasarkan syarat-syarat yang ditentukan. Dalam penyaringan diperlukan alat tes berbasis kemampuan intelektual, kemampuan emosional, kemampuan psikomotorik, kemampuan daya juang, kemampuan kreativitas, dan kemampuan sosial. Dalam pelatihan, SDM harus dilatih dan dididik sesuai dengan alat kerja yang akan digunakan untuk mencapai sasaran kerja. Dalam pengimbalan, organisasi harus memberi imbalan yang layak untuk hidup dan penghargaan sebagai manusia. Dalam penilaian harus objektif dengan menggunakan standar prestasi kerja yang normal berdasarkan kemampuan.

Sedangkan Husnan mengemukakan pengembangan SDM adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga didalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif (Sutrisno, 2016).

Dalam pembahasan mengenai SDM, pengembangan SDM juga dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui beberapa program yakni: (Sutrisno, 2016)

1. Perekrutan

Rekrutmen merupakan jumlah dan kategori pegawai yang diperlukan, ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolaan SDM secara formal. Rekrutmen disusun melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci, dan disajikan persyaratan jabatan dalam bentuk kebutuhan yang dimaksudkan untuk pegawai yang akan mengisi lowongan baru, atau karena ada pegawai yang mengundurkan diri atau pension, dan atau karena ekspansi terhadap area atau wilayah kerja baru sehingga membutuhkan pegawai baru. Tahapan Rekrutmen adalah sebagai berikut: (Sinambela, 2016)

- a. Tahapan pertama, yaitu memperjelas posisi untuk diisi melalui perekrutan.
- b. Tahap kedua, yaitu memeriksa dan memperbaharui uraian pekerjaan, serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan.
- c. Tahap ketiga, yaitu mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat.
- d. Tahap keempat, yaitu memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Rivai & Prawironegoro,

2015). Pelatihan ini diberlakukan bagi seluruh calon karyawan baru agar siap untuk ditempatkan dibidang pekerjaan tertentu. Hal ini bertujuan untuk melatih serta memberikan wawasan atau aturan-aturan perusahaan terhadap calon karyawan baru. Karyawan baru perlu penambahan pengetahuan agar mampu untuk menjalankan tugasnya dengan baik, yaitu melalui pelatihan. Pelatihan sisi lain berfungsi untuk mengubah perilaku karyawan yang selama ini kurang baik (Kasmir, 2016).

Pelatihan merupakan tempat untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat dibiarkan begitu saja terutama ketika memasuki era kompetitif yang begitu tajam. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini (Zainal, 2015).

Pelatihan diberikan baik kepada karyawan lama maupun karyawan baru agar dapat meningkatkan keterampilannya. Semakin lama waktu pelatihan, maka semakin tinggi pengetahuan dan skill yang diperoleh (Alma, 2018). Para pegawai yang sudah berpengalamanpun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena berusaha untuk dapat mengerjakan dan meningkatkan produktivitas kerja. Sehingga bersedia dan siap jika di tempatkan pada pekerjaan baru. Hal ini bertujuan untuk menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang buruk atau kurang baik (Siagian, 2005).

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Kebutuhan dapat digolongkan menjadi: (Siagian, 2005)

- a. Kebutuhan memenuhi tantangan sekarang. Kebutuhan ini dikenali dari prestasi karyawan yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu.
- b. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya. Pada setiap perusahaan sering melakukan rotasi jabatan dengan alasan mengatasi kejenuhan atau membuat karyawan menjadi orang yang generalis.
- c. Untuk memenuhi tuntutan perubahan. Dalam suatu perusahaan kita harus memenuhi tuntutan perubahan baik secara intern (perubahan sistem dan struktur organisasi) maupun ekstern (perubahan teknologi dan perusahaan orientasi bisnis perusahaan).

Jika kebutuhan tersebut mampu dikenali sebelum melakukan pelatihan pastinya akan mendapatkan hasil yang memuaskan dalam pelatihan tersebut. Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan (Wicaksono, 2016). Perencanaan strategi yang melibatkan pelatihan meliputi berbagai komponen, yaitu: (Usmara, 2000)

- a. Meningkatkan tingkat *skill* karyawan saat ini.
- b. Menyeleksi tempat yang paling fleksibel dan menjadwalkan program.
- c. Memilih metode pelatihan yang paling tepat
- d. Mengumpulkan dan mengembangkan materi pelatihan.
- e. Mengevaluasi pelatihan.

Paradigma pelatihan haruslah diletakkan pada posisi yang benar sehingga akan memberikan manfaat yang optimal. Batas sempit memisahkan pelatihan dari belajar teknik baru. Apabila keterampilan dan pengetahuan sudah menjadi karatan (atau pertama-tama dipelajari dengan tidak mantap) akan menghasilkan suatu lingkaran setan. Selain itu efektivitas sistem pelatihan suatu organisasi membutuhkan dukungan dan kerja sama semua pegawai didalam sistem.

Pegawai terkadang memperoleh pelatihan karena alasan yang selain kebutuhan, seperti dibeberapa organisasi telah menjadi agenda tahunan. Sementara itu, suatu organisasi memberikan imbalan kepada pegawai berprestasi berupa mengikuti pelatihan. Sebenarnya, dia tidak membutuhkan pelatihan tersebut, tetapi karena difasilitasi organisasi sayang untuk dilewatkan.

Begitu pentingnya pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga perlu pelatihan yang serius dari perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain metode *on the job training* dan *off the job training*.

a. Metode *On-The-Job Training* (OJT)

Metode *On-The-Job Training* merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Dengan menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien pelaksanaan pelatihan karena disampingnya biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihnya. Adapun empat metode yang digunakan antara lain. Rotasi pekerjaan, penugasan yang direncanakan, pembimbingan, dan pelatihan posisi (Usmara, 2000). Dalam *On-The-Job Training* calon karyawan diberitahukan pengetahuan tentang: (Kasmir, 2016)

- 1) Struktur organisasi yang ada dalam perusahaan
- 2) Bekerja dalam berbagai macam keterampilan
- 3) Melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan
- 4) Magang dibagian-bagian tertentu atau cabang tertentu
- 5) Penugasan tugas sementara.

b. Metode *Of The Job Trainin*

Dalam metode *of the job training*, pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatihan didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Keuntungan dengan metode ini, para peserta latihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung, metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas pengetahuan. Kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan relatif besar, dan pelatih belum mengenal secara lebih mendalam para peserta latihan sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam pelatihan. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain: (Bangun, 2012)

- 1) *Business game*, peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu. Metode ini bertujuan agar para peserta latihan dapat dengan

lebih baik dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasional perusahaan dengan baik.

- 2) *Vestible school*, tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan sistem pengaturan yang sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan di luar perusahaan. Tujuannya adalah untuk menghindari tekanan dan pengaruh kondisi dalam perusahaan.
- 3) *Case study*, dimana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut. Pemecahan masalah dapat dilakukan secara individual atau kelompok atas masalah-masalah yang ditentukan.

3. Motivasi kerja pada karyawan

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang berkontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekat tertentu (Stoner et al., 1996). Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2003). Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Dalam Islam, motivasi berasal dari kata (تشجيع) yang memiliki arti: mendorong, menganjurkan. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Ali Imron Ayat: 103 yang artinya: "Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu daripadanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk". (Q.S Ali Imron Ayat: 103).

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai diantaranya yaitu: (Pramadhika, 2011)

- 1) Prinsip partisipasi dalam upaya memotivasi kerja. Pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- 2) Prinsip komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3) Prinsip mengakui andil bawahan. Pemimpin mengikuti bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 4) Prinsip pendelegasian wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan

terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

- 5) Prinsip memberi perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan.

Motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu: (Pramadhika, 2011)

- 1) Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, maka harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagai mana yang diniatkan.
- 2) Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam pekerjaan adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.
- 3) Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

4. Evaluasi

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan (Sutrisno, 2016). Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

5. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pokok program pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi (Samsudin, 2006). Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan kerja pada karyawan perusahaan atau organisasi harus menjalankan usaha-usaha pengembangan karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia juga mengenai pendekatan perencanaan untuk mendorong pengembangan diri dengan dukungan dan panduan memadai dari dalam organisasi. Walaupun pengembangan sumber daya manusia dikendalikan oleh bisnis, kebijakannya harus memperhitungkan aspirasi dan kebutuhan individu (Sedarmayanti, 2017).

Jadi, tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan dan konsumen atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan tersebut (Ardana, 2012).

6. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

John H. Proctor dan William M. Thorton dalam bukunya *training a handbook for line personalia*, yang dikutip oleh Drs.Manullang dalam bukunya *Manajemen* terdapat 13 manfaat pengembangan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut: (Ardana, 2012)

- a. Meningkatkan kepuasan para karyawan
- b. Pengurangan pemborosan
- c. Mengurangi ketidakhadiran karyawan
- d. Memperbaiki metode dan sistem kerja
- e. Meningkatkan tingkat penghasilan
- f. Mengurangi biaya-biaya lembur
- g. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- h. Mengurangi keluhan karyawan
- i. Mengurangi kecelakaan kerja
- j. Memperbaiki komunikasi
- k. Meningkatkan pengetahuan karyawan
- l. Memperbaiki moral pegawai
- m. Menimbulkan kerja sama yang baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* yang berarti istilah prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Moeherjono, 2012). Menurut etimologis, Badudu merumuskan kinerja (*performance*) yang berarti untuk kerja. Dalam kamus Bahasa Inggris, kata "*performance*" diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia, berarti daya guna melaksanakan kewajiban atau tugas. Dalam etimologi lainnya, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja (Kamaluddin & Alfian, 2010).

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Kamaluddin & Alfian, 2010). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukan prosesi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan diartikan sebagai kesuksesan dalam melakukan pekerjaannya. Ukuran kesuksesan masing-masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaan yang spesifik dalam bentuk aktifitas selama kurun waktu tertentu. dengan kata lain, ukuran kesuksesan kinerja adalah didasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya (Kamaluddin & Alfian, 2010).

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

- a. Efektivitas dan Efisien

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien, masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisiensi organisasi. Efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong. Mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok, bila tujuan kelompok itu dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berbagai dengan jumlah pengorbanan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi

salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab peserta yang mendukung organisasi tersebut.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan tersebut mempunyai komitmen dan disiplin kerja tinggi (Sutrisno, 2010).

c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijalankan kepada pihak-pihak yang melanggar (Sutrisno, 2010).

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebagai mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan (Taufiq, 2004).

e. Sistem komunikasi

Komunikasi bukan hanya masalah bertukar informasi antara komunikator dengan komunikan. Sistem komunikasi yang lancar antar team dalam dunia kerja mampu meningkatkan kinerja antar karyawan dan tentunya memberikan manfaat juga pada perusahaan. Tidak hanya *hard skill* saja yang harus dimiliki oleh karyawan, *soft skill* seperti komunikasi harus diasah dengan sering berkomunikasi antar karyawan dan devisi lain dalam perusahaan. tidak ada gunanya jika *skill* mumpuni tetapi kurang bisa menjalin komunikasi dengan baik, yang ada malah miss komunikasi antar sesama team.

f. Teknologi

Dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja maka seluruh sarana dan prasarana teknologi yang digunakan dalam sistem informasi manajemen pendidikan yang baik yang berhubungan dengan perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) maupun operator (*brainware*) harus selalu dilakukan update. Karena penggunaan teknologi ini sangat berhubungan satu dengan yang lainnya sehingga dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu perusahaan (Jelantik, 2015).

Analisis Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja (*performace evaluation*) dalam organisasi publik merupakan peranan kunci dalam pengembangan pegawai dan produktivitas mereka. Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kinerja seorang pegawai dan sekaligus dapat memberikan *feedback*.

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam intensi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkah kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mahmudi, 2005). Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara

keseluruhan. Melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil karyawan dapat dilihat dari kinerja. Dengan demikian, data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan baik pada level makro organisasi maupun pada level mikro individual.

Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Dalam hal ini penting untuk ditentukan apakah tujuan pengukuran adalah untuk menilai hasil kerja (*performance outcome*) ataukah menilai perilaku (*personality*). Pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga variabel penting yang harus dipertimbangkan yaitu: perilaku *output* (produk langsung suatu aktivitas/program) dan *outcome* (dampak aktivitas). Perilaku hasil dan nilai tambah, merupakan variabel yang tidak dapat dipisahkan dan saling tergantung satu dengan lainnya (Mahmudi, 2005).

Analisis Manajemen kinerja

Menurut Bacal manajemen kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsung. Menurut Noe dan kawan-kawan menyebutkan tiga tujuan manajemen kinerja yaitu: (Dharma, 2005)

1. Tujuan strategik, yang dimaksud adalah hasil yang akan dicapai, perilaku karyawan, karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem umpan balik terhadap kinerja pegawai.
2. Tujuan administratif, kebanyakan organisasi menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administratif, seperti, penggajian, promosi, pemberhentian pegawai.
3. Tujuan pengembangan, manajemen kinerja bertujuan mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil di bidang kerjanya. Pegawai yang tidak berkinerja baik perlu mendapat pemberdayaan melalui *training*, penempatan yang lebih cocok dan sebagainya. Pihak manajemen perlu memahami apa saja yang menyebabkan pegawai tidak berkinerja yang baik, apakah faktor *skill* atau motivasi, sehingga dapat diambil langkah-langkah perbaikan kerjanya (Dharma, 2005).

Analisis Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personel (Wibowo, 2013). Adapun manfaat evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi karyawan
2. Standar kompensasi yang baik
3. Penempatan karyawan
4. Pelatihan dan pengembangan
5. Penataan staf.

Analisis Peningkatan Kinerja

Kemauan keras (*azam*) ini dapat menggerakkan motivasi bila hasil evaluasi kinerja menunjukkan kinerja seseorang rendah atau di bawah standar yang telah ditetapkan, maka orang yang bersangkutan dan atasannya akan segera membuat segala upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut, misalnya dengan bekerja lebih keras dan tekun. Untuk itu, setiap pekerja perlu menyadari dan memiliki:

1. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri lebih lanjut.

2. Mempunyai keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan kerja.
3. Sikap tertarik pada pekerjaan dan mempunyai etos kerja yang tinggi.
4. Keyakinan untuk berhasil.

Kemauan keras (*azam*) ini dapat menggerakkan motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Orang-orang yang berhasil, atau bangsa yang berhasil ialah bangsa yang mau kerja keras, tahan menderita, tapi berjuang terus memperbaiki nasibnya. Pekerjaan dakwah yang dilakukan oleh Rasul pun mencerminkan kerja keras, sehingga dapat berhasil mencapai kejayaannya. Dalam Al-Qur'an Surat Ali Imron Ayat: 159 yang artinya: "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah-lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya". (Q.S Ali Imron Ayat: 159).

Kesimpulan dan Saran

Setelah peneliti menguraikan pembahasan tentang Strategi Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di BMT UGT Nusantara Capem Balung Jember). Maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Strategi pengembangan SDM di BMT UGT Nusantara Capem Balung Jember yakni: Pertama; Perekrutan, yakni dengan memperjelas isi lowongan kerja. Kedua; Pelatihan, setelah karyawan direkrut mereka akan diikutkan pelatihan yang diadakan oleh kantor pusat. Ketiga; Motivasi kerja kepada karyawan, yaitu niat yang baik, bertanggung jawab dan jujur serta ikhlas dalam bekerja. Keempat; Evaluasi, evaluasi diadakan untuk mengetahui seberapa persen tingkat kinerja karyawan. Faktor yang menjadi penghambat dalam menjalankan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah malasnya karyawan dalam mengikuti pelatihan yang diadakan oleh kantor pusat dan faktor penghambat yang kedua yaitu hubungan kerja dengan masyarakat luar, sehingga bisa mengakibatkan kurangnya informasi dan komunikasi dengan masyarakat yang ada diluar sana. Sehingga dapat menghambat perkembangan sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan tersebut. Faktor yang menjadi pendukung dalam menjalankan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah penggunaan teknologi yang semakin canggih sehingga dapat memudahkan perusahaan untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan dan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Berdasarkan hasil karya tulis ini, maka penulis bermaksud memberikan saran dan usulan kepada semua pihak yang terkait yang terangkum sebagai berikut yaitu bagi BMT UGT Nusantara Capem Balung Jember khususnya agar tetap mempertahankan strategi-strategi yang sudah berjalan dan untuk kedepannya agar dalam memilih karyawan baru untuk tidak hanya memandang status sosialnya saja melainkan harus melihat kualitas kerjanya.

Referensi

- A. A. Ketut Jelantik, *Menjadi Pemimpin Yang Profesional: Panduan Menuju PKKS* (Yogyakarta: deepublish, 2015)
- Abdul Rivai & Darsono Prawironegoro, *Manajemen Strategis* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015)
- Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta: Teras, 2009), 100.

Ali Muhammad Taufiq, *Peraktek Manajemen Berbasis Al-Quran*, (Jakarta: Gema Insani, 2004)

Ananto Pramadhika, "Motivasi Kerja Dalam Islam" *Jurnal Motivasi Kerja*, September 2011

Asra Maksum dan Zubairi, *Dasar-Dasar Akuntansi Syariah dari Teori ke Praktik* (Situbondo: Ibrahimy Pers, 2009)

Bukhari Alma, *Pengantar Bisnis: Edisi Revisi* (Bandung: Alfabeta CV, 2018)

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit di Ponogoro, 2013)

Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2010)

Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PrenadaMedia, 2016)

Flipo B Edwin, *manajemen personalia, Edisi ke-6* (Jakarta: Erlangga, 1996)

Gary Dessler, *Manajemen sumber daya manusia, Edisi ke-7* (Jakarta: Prenhallindo, 1997)

I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012)

James A.F, Stoner, dkk, *Manajemen terjemahan* (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 1996)

Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011)

Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016)

Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016)

Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksar, 2016)

Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sector Public* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005)

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003)

Manulang, *Pengantar Bisnis* (Jakarta: PT Indeks, 2013)

Moeharjono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012)

Nawawi, *Metodologi Penelitian Hukum Islam* (Malang: Genius Media, 2014)

Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006)

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Rafika Aditama, 2017)

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)

Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009)

Sujdana dan Rizkison, *Manajemen Baitul Mall Wat Tamwil* (Jakarta: Rajawali Pers, 2020)

Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005)

Undang Ahmad Kamaluddin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2010)

Usmara, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Amara Books, 2000)

Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015)

Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013)

Yosep Satrio Wicaksono, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen dan Manajemen* , Vol.3, No.1 (Januari 2016)