

BAB V

PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Strategi pimpinan BMT dalam mengembangkan SDM melalui peningkatan wawasan untuk meningkatkan kinerja karyawan marketing BMT Pahlawan dan BMT Muamalah Tulungagung

Strategi pimpinan BMT dalam mengembangkan SDM yang dilakukan untuk meningkatkan wawasan karyawannya dengan:

1. Melalui metode pendidikan

Pendidikan ialah hubungan dengan meningkatkan wawasan pada setiap pemahaman yang baru diketahuinya. Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk mengembangkan SDM dengan meningkatkan pengetahuan/wawasan karyawan sebagai berikut:

- a. *Coaching and Conselling* ialah penerapan cara pimpinan mengajarkan langsung kepada karyawan dan mendiskusikan keahlian yang dimiliki karyawannya. Metode *coaching and conselling* ini dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan/wawasan semua karyawan. Program untuk mengembangkan SDM, seperti memperkenalkan kinerja karyawan kepada masyarakat produk yang ada di BMT tersebut. Semua karyawan harus mampu berfikir kreatif, inovatif, dan terstruktur. Setelah mereka mampu berfikir kreatif dan inovatif nantinya akan dinilai oleh pimpinan disuatu BMT tersebut. Adapun karyawan yang tugasnya bekerja dilapangan mereka harus mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dilapangan, jika mereka belum

mampu menyelesaikan permasalahan dilapangan mereka harus mendiskusikan kepada pimpinan.

- b. *Classroom methods* ialah latihan yang dilakukan didalam kelas sebagai pilihan metode belajar. Dalam metode *classroom methods* karyawan diikutkan seminar maupun pelatihan yang diadakan oleh pihak internal maupun pihak eksternal. Seminar dan pelatihan yang diadakan diluar kantor biasanya dari dinas koperasi, BMT lain, dan lain sebagainya.¹⁰¹

Adapun arti lain dari pendidikan, pelatihan, dan pengembangan adalah bagian dari konsep implementasi kompetensi yang saat ini sangat relevan dengan perkembangan global dan permintaan akan produktivitas kinerja karyawan. Implementasi dari pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk menyiapkan kompetensi karyawan agar mampu menyikapi perubahan orientasi perusahaan tersebut. Pelatihan untuk kompetensi berbasis keterampilan dan keahlian ini dapat diselenggarakan dengan cara bekerja sama dengan lembaga pendidikan/pelatihan eksternal atau dengan mendatangkan professional/konsultan yang dipercaya *dan up to date*. Adapun untuk pelatihan pada level sikap dan perilaku, perusahaan dapat memilih model-model manajemen sikap dan perilaku dalam bentuk

¹⁰¹ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), hal. 160

training, motivasi, *emotional quotient*, *leadership*, ataupun yang berhubungan dengan ritualitas organisasi/keagamaan.¹⁰²

Hasil penelitian ini sesuai menurut Hasibuan dan yaitu pendidikan sangat berkaitan dengan peningkatan pengetahuan atas semua bidang peminatan. Adapun arti lain dari pendidikan adalah bagian dari konsep implementasi kompetensi yang saat ini sangat relevan dengan perkembangan global dan permintaan akan produktivitas kinerja karyawan. Metode menurut Hasibuan yaitu:

a. *Under Study*

Teknik pengembangan sebagai praktek angung untuk persiapan pergantian jabatan.

b. *Training Methods atau Classroom Methods*

Latihan didalam ruangan atau dalam kelompok untuk menerapkan metode pembelajaran yang berdasarkan pendidikan.

c. *Junior Board Executive or Multiple Management*

Merupakan suatu komite penasehat tetap yang terdiri dari calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manager ini.

d. *Job Rotation and Planned Progression*

Bertujuan untuk memberikan kesiapan atas semua hal yang dijelaskan secara luas pada pengorganisasian bagian dalam perusahaan.

¹⁰² Agustin Rozalena, *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*, (Swadaya Grub: Jakarta, 2016), hal 27

e. Business Games

Pengembangan atas pengembangan didalam ruangan yang mampu memecahkan suatu permasalahan.

f. Coaching and Conselling

Metode pendidikan digunakan pada pengajaran yang memberikan ketrampilan dan membutuhkan keahlian.

g. Committee Assigment

Suatu kelompok komite dnegan tugas untuk penyelidikan, analisis atas permasalahan untuk diajukan pada pimpinan.¹⁰³

Hasil wawancara Bapak Nyadin sesuai dengan teori diatas yaitu untuk meningkatkan pengetahuan/wawasan karyawan marketing dengan diikutkan diklat-diklat, kursus-kursus, dan ada seminar, ada juga magang bagi anggota yang baru bergabung, magang itu termasuk magang kerja dan magang kompetensi. Magang kerja itu artinya sebelum dia menjadi anggota dia mengikuti magang dulu di BMT lain yang sudah maju, sedangkan magang kompetensi itu artinya kalau calon anggota baru sudah pernah magang selama satu tahun atau dua tahun kemudian di magangkan kembali atau di studi bandingkan di beberapa BMT di seluruh Indonesia, selain itu juga harus mempunyai pengalaman yang beda dan yang lebih baik yang bisa dikembangkan di BMT Pahlawan ini. Untuk seminar selalu diadakan, baik seminar, pelatihan, kursus selalu ada baik yang diadakan di dalam kantor ataupun

¹⁰³ Ibid..., hal. 180

di luar kantor. Kalau pelatihan formal juga pasti ada jadi pelatihan dan kurikulumnya sudah nasional. Pelatihan ada dua yang pertama pelatihan yang diadakan BMT Pahlawan sendiri yang mana pesertanya karyawan BMT Pahlawan dan ada juga karyawan BMT lain yang menjadi peserta.

Hasil wawancara ini dapat diketahui bahwa strategi pimpinan BMT Muamalah Tulungagung dalam meningkatkan pengetahuan karyawan marketing diikutkan seminar dan pelatihan agar mendapatkan pengetahuan/wawasan mengenai pemasaran. Seminar dan pelatihan dilakukan diluar kantor dan seminar yang diadakan oleh BMT Muamalah sendiri.

B. Strategi pimpinan BMT dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui peningkatan keterampilan untuk meningkatkan kinerja karyawan marketing BMT Pahlawan dan BMT Muamalah Tulungagung.

Strategi pimpinan BMT dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan karyawannya dilakukan dengan 2 metode yaitu:

1. *Metode off the job training*, pelatihan ini dilakukan dengan mengikuti pelatihan diluar kantor. Hanya beberapa karyawan yang wajib mengikuti pelatihan ini tergantung dengan tema pelatihan tersebut. Setelah selesai mengikuti pelatihan hasil dari penelitian tersebut disampaikan kepada karyawan lain.

2. *Metode on the job training*, metode ini digunakan untuk karyawan yang baru bergabung di suatu BMT, selain itu diberi arahan atas tugas dan pekerjaan yang akan dilakukan.

Hasil penelitian ini sesuai menurut Mondy bahwa pelatihan merupakan perancangan dari aktivitas belajar, pengetahuan, dan keahlian pekerjaan.¹⁰⁴ Hasil penelitian ini juga sesuai menurut Malayu Hasibuan salah satu metode pelatihan adalah *on the job training* instruksi pekerja dengan kondisi yang sesungguhnya, dibawah pengawasan dari pihak pegawai yang berkompetensi pada bidangnya.¹⁰⁵

Alasan peneliti menggunakan 2 lembaga yaitu BMT Muamalah dan BMT Pahlawan dengan tujuan untuk membandingkan antara kedua BMT tersebut serta dapat memberikan masukan diantara kedua BMT apabila ada terdapat perbedaan strategi pimpinan dalam mengembangkan sumber daya manusia. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa diantara kedua lembaga yaitu BMT Muamalah dan BMT Pahlawan memiliki kesamaan dalam memberikan strategi pimpinan dalam mengembangkan sumber daya manusia terhadap karyawan.

¹⁰⁴ Mondy, Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid 1, (Jakarta: Erlangga, 2008), hal 210

¹⁰⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT. Bumi Aksara: Jakarta, 2002), hal 181