

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Baitul Mal Wat Tamwil di Sumatera Utara

Rina Fitriani^{1*}, Sri Sudiarti²⁾, Fauzi Arif Lubis³⁾

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

*Email korespondensi: rinaaaf91@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the current state of the internal and external environment of BMT human resources in North Sumatra to determine the baitul mal wat tamwi human resource development strategy in North Sumatra. This type of research uses a qualitative approach using a SWOT analysis. This research was conducted directly at BMTs in North Sumatra, namely BMT Masyarakat Madani, BMT Raudhah, and BMT Al-Musabbihin. The research time started in June 2022, and it is finished. The researchers obtained it from the company and managers in the company, including managers and administrators in the two BMTs. The research object in question is the Human Resources (HR) development strategy for BMT Civil Society, BMT Raudhah BMT Al-Musabbihin, and its influence on the resilience of BMT and its impact on the welfare of MSMEs. The primary data source in this thesis is taken from answers to questionnaires distributed to respondents through direct interviews with the subject of the BMT management or those in charge of the BMT institution. Data obtained from other sources, researchers also include secondary data as a reinforcement of arguments, both from various literature such as previous research journals, both national and international, books, statistical data, and so on. After being seen from the internal environment, the study results stated that the BMT Human Resource Development Strategy in North Sumatra consisted of strengths, namely clear legal aspects of BMT and good relations between employees. At the same time, the weaknesses consist of human resources who tend not to be graduates of Islamic economics, family management, and human resource capabilities and competencies that still need them. Not active in the BMT forum/organization. When viewed from the external environment, it consists of opportunities, namely Linkage with Islamic Banks. At the same time, the threats are the lack of government support, minimal financial support, and the issue of the industrial revolution 5.0. A microfinance institution emerged. Furthermore, based on the results of the SWOT matrix analysis, after processing the IFE and EFE matrices, the resulting strategy quadrant is in quadrant 1, namely the progressive strategy. The approach used to develop BMT human resources in North Sumatra is the BMT SO Strategy will continue to make clear legality as a reinforcement for the establishment of BMT, continue to establish good relations between employees and take advantage of BMT links with Islamic Banks. As a strategy analysis from the author for BMT to utilize digitalization of BMT in promoting the presence of BMT or other social media.

Keywords: Development Strategy, HR, BMT, SWOT

Saran sitasi: Fitriani, R., Sudiarti, S., & Lubis, F. A. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Baitul Mal Wat Tamwil di Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(02), 2091-2098. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9475>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9475>

1. PENDAHULUAN

Banyak Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) yang tidak didukung oleh faktor-faktor yang dapat mendukung suatu BMT untuk dapat terus berkembang dan berjalan dengan baik. (Nurkhaerani 2020) Fakta di lapangan menunjukkan banyak BMT yang tenggelam dan bubar disebabkan berbagai hal, antara lain kualitas SDM yang rendah, (Alamsyah 2022)

manajemen yang kurang profesional, (Novebriana 2021) pengelola yang tidak amanah memunculkan ketidakpercayaan masyarakat sehingga memicu penarikan dana secara besar-besaran dan kesulitan modal serta isu-isu negatif tentang BMT (Sugianto 2022).

Permasalahan-permasalahan tersebut tentu harus diatasi dengan baik untuk menjaga eksistensi BMT itu

sendiri. Dalam pengembangan SDM, BMT selaku lembaga keuangan mikro yang bebadan koperasi tidak dapat hanya mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMKM saja (Syarif et al. 2022). Melihat bahwa BMT adalah lembaga keuangan mikro yang merupakan implementasi dari ekonomi syariah di mana BMT harusnya mendapat pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan ciri khasnya (Subroto et al. 2021). Jika tidak, hal tersebut dapat mengakibatkan kualitas sumber daya manusia BMT yang masih rendah dari segi pemahaman tentang ekonomi syariah (Zulkifli et al. 2022). Adapun menurut Becker, pertumbuhan organisasi atau lembaga tidak ditentukan melalui sejarah atau latar belakang laporan keuangan, namun melalui faktor yang tidak berwujud (*intangible*) seperti keterampilan manajerial, kapasitas, kreativitas dan pengetahuan kumulatif tenaga kerja (Aini, Mahyarni, and Sunandar 2021).

Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh sebuah lembaga seperti BMT untuk menjaga eksistensi dan pengembangannya (Lubis 2019). Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti strategi pengembangan sumber daya manusia *baitul mal wat tamwil* yang dalam hal ini lingkup kajiannya adalah sumber daya manusia *baitul mal wat tamwil* di Sumatera Utara yang di susun ke dalam judul penelitian “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) *Baitul Mal Wat Tamwil* di Sumatera Utara”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui keadaan lingkungan internal dan eksternal SDM BMT di Sumatera Utara saat ini dan menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia yang telah dilakukan oleh BMT di Sumatera Utara.

Strategi adalah pola fundamental dari tujuan sekarang dan yang direncanakan, pengalokasian sumber daya, dan interaksi dari organisasi dengan pasar, pesaing, dan faktor-faktor lingkungan lain (Pandapotan and Soemitra 2022). Strategi adalah “Penempatan” misi perusahaan, penetapan sasaran organisasi dengan mengikat kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan strategi tertentu untuk mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat, sehingga tujuan dan sasaran utama organisasi akan tercapai (Hayati 2017).

Sejalan dengan perkembangan konsep manajemen strategik, strategi tidak didefinisikan hanya semata-mata sebagai cara untuk mencapai

tujuan karena strategi dalam konsep manajemen strategik mencakup juga penetapan berbagai tujuan itu sendiri yang diharapkan akan menjamin terpilihnya keunggulan kompetitif perusahaan (Astika and Suharyo 2021). Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan (Abdul, Abdul, and Samsul 2022). *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) terdiri dari dua istilah, yaitu *baitul maal* dan *baitut tamwil* (Rahayu 2020).

Baitul-mal merupakan lembaga pengumpulan dana masyarakat yang disalurkan tanpa tujuan profit, seperti zakat, infaq dan shadaqah (Santoso 2017). Sedangkan *baitut tamwil* merupakan lembaga pengumpulan dana (uang) guna disalurkan dengan orientasi profit dan komersial (Harahap, Trini Hastuti, and - 2017). Usaha-usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan prinsip syari’ah (Mashuri 2016).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan kualitatif deskriptif. (Yuliani 2018) Pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan yang menggambarkan suatu keadaan atau peristiwa obyektif berdasarkan fakta-fakta yang terlihat atau sebagaimana mestinya (Yusanto 2020). Selanjutnya diiringi dengan sebuah kesimpulan umum yang berdasarkan fakta-fakta historis tersebut. Penelitian deskriptif menurut Burhan Bungin adalah penelitian yang menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, situasi atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi permasalahan, kemudian menarik ke permukaan sebagai suatu ciri atau gambaran tentang kondisi, situasi atau variabel tertentu. (Fadli 2021) Dalam penelitian deskriptif bertipe kualitatif dan kuantitatif. Penelitian kualitatif sendiri data diungkapkan dalam bentuk kata-kata atau kalimat uraian-uraian (Nurmalasari and Erdiantoro 2020).

Penelitian ini dilakukan secara langsung di BMT yang ada di Sumatera Utara, yaitu BMT Masyarakat Madani, BMT Raudhah dan BMT Al-Musabbihin. Waktu penelitian dimulai pada bulan Juni 2022 sampai dengan selesai. dimana peneliti memperolehnya dari perusahaan dan manajerial yang ada di dalam perusahaan yang meliputi *manager* dan administrasi

di kedua BMT tersebut. objek penelitian yang dimaksud yaitu strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) BMT Masyarakat Madani, BMT Raudhah BMT Al-Musabbihin serta pengaruhnya terhadap ketahanan BMT dan dampaknya terhadap kesejahteraan UMKM. Sumber data primer dalam tesis ini diambil dari jawaban atas kuisioner yang dibagikan kepada responden melalui wawancara langsung kepada subjek pihak manajemen BMT atau yang bertanggung jawab atas lembaga BMT tersebut.

Data yang diperoleh dari sumber lain, peneliti juga memasukkan data sekunder sebagai penguat argumen, baik yang berasal dari berbagai literatur seperti jurnal-jurnal penelitian sebelumnya baik nasional dan internasional, buku-buku, data statistik dan lain sebagainya. Proses penelitian ini dilakukan dengan pembuatan kuisioner di mana langkah pertama menyusun kuisioner analisis SWOT sebelum disebarkan kepada responden, yang mana peneliti melakukan terlebih dahulu wawancara mendalam terkait faktor internal dan eksternal yang cocok bersama kepala lembaga BMT Masyarakat Madani, BMT Raudhah dan BMT Al-Musabbihin dan setelah itu akan melakukan analisis QSPM kepada para anggota BMT yang mendukung penelitian pengembangan sumber daya manusia Baitul Mal Wat Tamwil. Untuk teknik analisis data yaitu dengan menganalisis matrik internal dan eksternal kemudian dilanjutkan analisis SWOT.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Kondisi Lingkungan Internal dan Eksternal BMT:

a. Faktor Internal

Faktor internal yaitu bagian analisis identifikasi masalah pada BMT yang terdiri atas kekuatan dan kelemahan sebagai berikut:

1) Kekuatan

a) Aspek legalitas BMT yang jelas

Meskipun peraturan perundang-undangan khusus BMT saat ini masih belum ada, akan tetapi dengan legalitas yang ada saat ini menjadikan arah BMT menjadi jelas sesuai badan hukum yang dipilihnya. Pasalnya, legalitas BMT sendiri membuat BMT dapat memilih berbadan hukum koperasi ataupun perseroan terbatas (PT) yang masing-masing tunduk dengan legalitas sesuai badan hukum yang

dipilihnya. Tentu saja, hal tersebut akan berdampak pada penerapan manajemen maupun operasional BMT itu sendiri

b) Hubungan antar karyawan terjalin baik
Sumber yang didapat dari responden terkait apa yang menjadi kekuatan BMT di Sumatera Utara saat ini berikutnya ialah hubungan antar karyawan terjalin baik. Dan tidak hanya antar karyawan saja, tapi pada atasan juga hubungan yang ada terjalin dengan baik. Hal tersebut merupakan manifestasi dari manajemen di BMT yang saat ini notabene masih bersifat kekeluargaan

c) Kelemahan

a) SDM cenderung bukan lulusan ekonomi syariah.

Adapun kelemahan BMT yang pertama ialah Sumber Daya Manusia (SDM) ..yang ada saat ini cenderung bukan lulusan dari program ekonomi syariah. Meskipun Sebagian merupakan SDM ada yang merupakan lulusan pondok pesantren, namun hal tersebut belum menunjukkan SDM yang memahami system ekonomi syariah secara keseluruhan.

b) Manajemen yang bersifat kekeluargaan.
Yang kedua adalah manajemen yang bersifat kekeluargaan. Artinya, manajemen yang ada saat ini membuat karyawan maupun pimpinan memiliki interaksi yang memberikan rasa nyaman dan timbul keterbukaan dalam bekerja. Meskipun hal tersebut memiliki sisi positif, namun hal tersebut menjadikan orientasi lembaga menurun ataupun peran yang ambigu dalam lembaga tersebut.

c) Kapabilitas dan kompetensi SDM yang belum mumpuni.

Kapabilitas dan kompetensi umumnya memiliki makna yang sama, yaitu kemampuan. Akan tetapi, berbeda dengan kompetensi yang merupakan gabungan dari pengetahuan dan skill, kapabilitas memiliki makna yang lebih dari itu, yaitu lebih paham secara mendetail sehingga benar-benar menguasai kemampuannya dari titik kelemahan hingga cara mengatasinya. Terkait Sumber Daya

Manusia BMT di Sumatera Utara sendiri saat ini masih belum mumpuni. Hal tersebut dapat dilihat dari latar belakang Pendidikan SDM yang ada serta masih pelatihan dan pembinaan terkait BMT yang belum massif

d) Tidak aktif forum/Organisasi BMT

Forum, organisasi ataupun perhimpunan BMT di Sumatera Utara yang tidak aktif saat ini merupakan salah satu alasan kenapa BMT di Sumatera Utara saat ini stagnan perkembangannya. Dengan adanya dukungan dari forum atau organisasi BMT, diharapkan BMT menjadi lebih kuat dan terarah.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu bagian analisis identifikasi masalah pada BMT yang terdiri atas peluang serta ancaman sebagai berikut: . 1) kurangnya dukungan pemerintah. 2) support dana yang minim. 3) Isu revolusi industri 5.0. 4) Muncul lembaga keuangan mikro sejenis

1) Peluang

a) Linkage dengan Bank Syariah.

Secara prinsip, BMT dan bank syariah sama-sama menjunjung asas-asas ekonomi Islam dalam system maupun operasionalnya. Dengan kesamaan prinsip yang diterapkan dalam operasionalnya, diharapkan dapat memberi *impact* bagi BMT untuk bereksplorasi sesuai ciri khasnya dengan melakukan kerja sama yang dapat membantu pengembangan SDM BMT itu sendiri

2) Ancaman

a) kurangnya dukungan pemerintah.

Dalam pengembangan SDM BMT, sejauh ini dukungan pemerintah masih belum terlihat signifikan. Pelatihan maupun pembinaan yang dilakukan oleh Dinas yang bersangkutan masih belum memfasilitasi BMT yang menerapkan prinsip syariah dan hanya memberikan pelatihan terkait perkoperasian pada umumnya.

b) support dana yang minim.

BMT yang notabene memberikan pembiayaan kepada pelaku usaha yang berskala mikro saat ini masih kesulitan

dan memperoleh dana untuk memberikan pembiayaan kepada pelaku usaha. Skup BMT yang lebih kecil dari pada bank syariah memang memberikan kemudahan bagi pelaku usaha untuk mendapatkan pembiayaan. Namun, hal tersebut menjadikan bank syariah sebagian besar saat ini enggan memberikan modal dana bagi BMT karena kemungkinan kesulitan untuk mengembalikan modal dana sebab pelaku usaha yang dibiayai adalah pelaku usaha mikro yang lebih kecil dari pada pelaku usaha yang dibiayai oleh bank syariah.

c) Isu revolusi industri 5.0.

Isu yang digambarkan oleh Jepang yang lebih menitikberatkan pada penerapan teknologi tinggi ini seolah membuat masing-masing negara sibuk untuk terus melakukan percepatan-percepatan untuk sampai pada taraf tersebut di mana hal tersebut memungkinkan berkurangnya tenaga manusia yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan di beberapa sector. Meskipun Indonesia saat ini masih belum gencar untuk sampai pada taraf tersebut dan linkup BMT yang dapat dikatakan tidak terlalu besar membuat hal tersebut tidak terlalu berpengaruh pada SDM BMT. Namun tetap saja hal tersebut harus diwaspadai dengan terus meningkatkan kompetensi SDM BMT.

d) Muncul lembaga keuangan mikro sejenis.

Maraknya lembaga keuangan mikro sejenis – yang notabene merupakan lembaga konvensional – yang sudah banyak hadir di tengah-tengah masyarakat, merupakan pesaing bagi lembaga keuangan mikro syariah terkhusus BMT. Hal ini menjadi tantangan dan ancaman bagi BMT karena saat ini masyarakat lebih banyak mengenal program ataupun lembaga keuangan mikro yang sifatnya konvensional dari pada lembaga keuangan mikro syariah seperti BMT.

3.2. Analisis Matriks IFE dan EFE

Analisis faktor internal dan eksternal telah diperoleh beberapa faktor baik itu Kemungkinan,

bahaya, kerentanan, dan kekuatan. Studi matriks IFE dan matriks EFE akan digunakan untuk mengevaluasi variabel-variabel ini. Evaluasi bobot dan peringkat faktor internal menghasilkan matriks IFE, sedangkan evaluasi bobot dan peringkat faktor eksternal menghasilkan matriks EFE. Dari BMT di Sumatera Utara, berikut ini hasil matriks IFE dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Matriks IFE

No	Faktor Strategis Internal	Bobot	Rating	Bobot x Rating
Kekuatan				
1	Aspek legalitas BMT yang jelas	0,25	4	1
2	Hubungan antar karyawan terjalin baik	0,25	4	1
Total Skor Kekuatan (S)				2
Kelemahan				
1	SDM cenderung bukan lulusan ekonomi syariah.	0,13	1	0,13
2	Manajemen yang bersifat kekeluargaan.	0,13	2	0,26
3	Kapabilitas dan kompetensi SDM yang belum mempunyai.	0,12	1	0,12
4	Tidak aktif forum/Organisasi BMT	0,12	3	0,36
Total Skor Kelemahan (W)				0,87
Total		1,00		2,87

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa semua faktor internal untuk kekuatan memiliki derajat yang kepentingan tertinggi dengan nilai bobot sebesar 0,25. Faktor internal meliputi Aspek legalitas BMT yang jelas, Hubungan antar karyawan terjalin baik. Seluruh faktor internal itu sangat penting bagi BMT dalam pemberdayaan usaha untuk pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan untuk kelemahan BMT yang memiliki derajat kepentingan tertinggi bagi BMT sendiri yaitu SDM cenderung bukan lulusan ekonomi syariah, Manajemen yang bersifat kekeluargaan. dengan bobot masing-masing 0,13. Adapun Kapabilitas dan kompetensi SDM yang belum mempunyai, Tidak aktif forum/Organisasi BMT dengan bobot masing-masing 0,12.

Hasil analisis IFE dari sisi kekuatan menunjukkan bahwa semua faktor-faktornya memiliki peringkat 4,0, hal ini menjadi faktor penting bagi BMT guna menunjang kemajuan dalam pengembangan sumber daya manusia BMT di Sumatera Utara. Sedangkan dari sisi kelemahan menunjukkan bahwa faktor Tidak aktif forum/Organisasi BMT dengan peringkat -3,0. Manajemen yang bersifat kekeluargaan peringkat kedua sehingga cukup memiliki pengaruh yang besar dalam melemahkan BMT dengan nilai peringkat sebesar -2,0. sedangkan factor SDM cenderung bukan lulusan ekonomi syariah, Kapabilitas dan kompetensi SDM yang belum mempunyai.

sosialisasi program kurang maksimal, memiliki pengaruh yang besar dalam melemahkan BMT di Sumatera Utara dengan peringkat -1,0.

Hasil pada skor nilai-nilai faktor strategis internal pada BMT memperoleh nilai sebesar 2,87 yang berarti punya posisi internal kuat. hal ini sesuai dengan pernyataan David bahwa total nilai yang dibobot jauh diatas 2,5 menunjukkan posisi internal kuat. Setelah diketahui hasil faktor internal dari pembobotan dan peringkat, selanjutnya melakukan evaluasi faktor eksternal berdasarkan bobot dan peringkat responden sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Berikut ini hasil matriks EFE pengembangan SDM BMT yaitu:

Tabel 2. Hasil Matriks EFE

No	Faktor Strategis Eksternal	Bobot	Rating	Bobot X Rating
Peluang				
1	Linkage dengan Bank Syariah.	0,40	4	1,6
Skor peluang (O)				1,6
Ancaman				
1	kurangnya dukungan pemerintah.	0,15	1	0,15
2	support dana yang minim.	0,15	1	0,15
3	Isu revolusi industry 5.0.	0,15	1	0,15
4	Muncul lembaga keuangan mikro sejenis	0,15	1	0,15
Skor ancaman (T)				0,6
Total		1,00		2,2

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan tabel diatas faktor yang sangat penting sebagai peluang pengembangan SDM BMT ialah Linkage dengan Bank Syariah yang diberi bobot 0,40. Sedangkan yang menjadi faktor ancaman yaitu

SDM cenderung bukan lulusan ekonomi syariah, Manajemen yang bersifat kekeluargaan, Kapabilitas dan kompetensi SDM yang belum mempunyai, Tidak aktif forum/Organisasi BMT memiliki derajat tertinggi terdapat pada semua faktor dengan bobot nilai masing-masing 0,15.

Hasil analisis EFE dari peluang menunjukkan Linkage dengan Bank Syariah memiliki peluang tertinggi dengan peringkat 4,0 yang berarti memiliki pengaruh besar sebagai peluang guna pemberdayaan Sumber Daya manusia BMT di Sumatera Utara. Sedangkan sisi ancaman menunjukkan bahwa faktor yaitu SDM cenderung bukan lulusan ekonomi syariah, Manajemen yang bersifat kekeluargaan, Kapabilitas dan kompetensi SDM yang belum mempunyai, Tidak aktif forum/Organisasi BMT memiliki derajat tertinggi terdapat pada semua faktor dengan nilai sebesar -1,0 yang artinya faktor tersebut sangat besar pengaruhnya dalam mengancam BMT dalam pengembangan Sumber Daya Manusia.

Hasil skor nilai yang diperoleh dari faktor strategis eksternal pada BMT di Sumatera Utara sebesar 2,2 yang berarti BMT di Sumatera Utara memanfaatkan peluang serta menghindari ancaman yang ada. setelah mengevaluasi dari faktor strategis internal dan faktor strategis eksternal, langkah selanjutnya menentukan kuadran posisi BMT

menggunakan matriks IE. dari hasil yang didapatkan berdasarkan matriks IFE sebesar 2,87 dan hasil matriks EFE dengan nilai 2,2. Nilai ini menempatkan Pengembangan SDM BMT di Sumatera Utara pada sel I yakni posisi tumbuh dan membangun.

3.3. Posisi Analisis SWOT

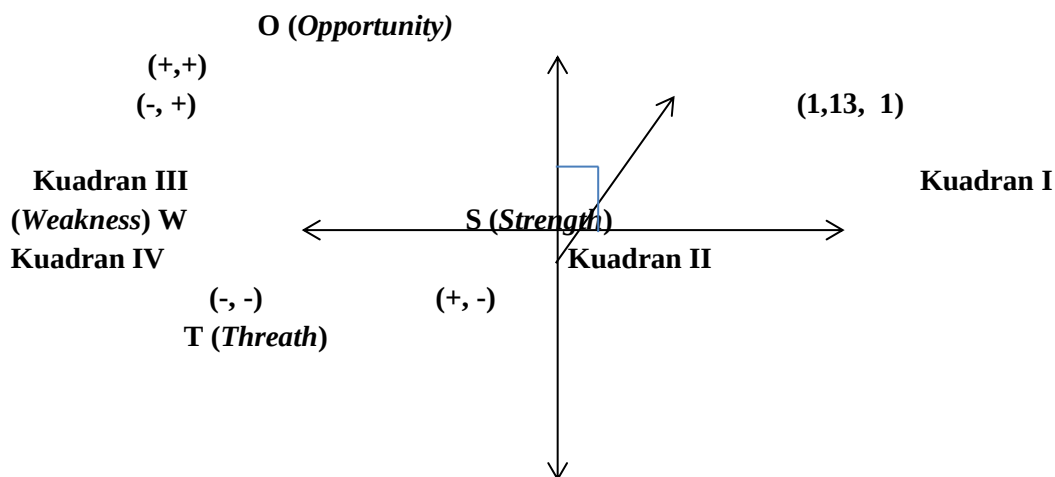
Analisis SWOT yaitu Logika mendasari identifikasi metodis variabel dalam mengembangkan strategi perusahaan. Tingkatkan kekuatan dan kemungkinan perusahaan Anda sambil mengurangi kekurangan dan bahayanya. Perumusan aspek internal dan eksternal merupakan salah satu tahapannya. Kemudian tahap selanjutnya melakukan analisis matriks *Internal Factor Evaluation* (IFE) dan *Eksternal Factor Evaluation* (EFE). setelah diketahui matriks IFE dan EFE, langkah selanjutnya melakukan analisis matriks Internal-Eksternal dan Matriks SWOT.

1. Kuadran SWOT

Berikut ini letak dari kuadran SWOT berdasarkan hasil dari perhitungan nilai IFE dan Nilai EFE dengan rumus:

$$\text{Nilai IFE (Skor Kekuatan} - \text{Skor Kelemahan)} = 2 - 0,87 = 1,13$$

$$\text{Nilai EFE (Skor Peluang} - \text{Ancaman)} = 1,6 - 0,6 = 1$$



Gambar 1. Posisi Analisis SWOT

Dari kuadran diatas menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM BMT di Sumatera Utara terletak di kuadran I, antara kekuatan dan peluang (positif, positif) yaitu menggunakan strategi progresif. Usulan strategi adalah rencana SO yang menunjukkan bahwa BMT akan terus menjadikan legalitas yang jelas sebagai penguat berdirinya BMT, terus berusaha

menjalin hubungan antar karyawan terjalin baik kemudian memanfaatkan linke BMT dengan Bank Syariah. Sebagai analisis strategi dari penulis agar BMT memanfaatkan digitalisasi BMT dalam mempromosikan kehadiran BMT atau media social lainnya.

4. KESIMPULAN

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia BMT di Sumatera Utara setelah dilihat dari lingkungan internal yang terdiri dari kekuatan yaitu Aspek legalitas BMT yang jelas, Hubungan antar karyawan terjalin baik. Sedangkan kelemahan terdiri dari SDM cenderung bukan lulusan ekonomi syariah, Manajemen yang bersifat kekeluargaan, Kapabilitas dan kompetensi SDM yang belum mempunyai. Tidak aktif forum/Organisasi BMT. Jika dilihat dari lingkungan eksternal terdiri dari peluang Peluang yaitu Linkage dengan Bank Syariah. Sedangkan Ancaman yaitu kurangnya dukungan pemerintah, support dana yang minim, Isu revolusi industri 5.0. Muncul lembaga keuangan mikro sejenis. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis matriks SWOT, Setelah mengolah matriks IFE serta EFE, maka kuadran strategi yang dihasilkan berada pada kuadran 1 yaitu strategi progresif. Pendekatan yang digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia BMT di Sumatera Utara adalah Strategi SO BMT akan terus menjadikan legalitas yang jelas sebagai penguat berdirinya BMT, terus berusaha menjalin hubungan antar karyawan terjalin baik kemudian memanfaatkan linke BMT dengan Bank Syariah. Sebagai analisis strategi dari penulis agar BMT memanfaatkan digitalisasi BMT dalam mempromosikan kehadiran BMT atau media social lainnya.

Perlunya penelitian-penelitian lanjutan yang berkaitan dengan efektivitas strategi untuk pengembangan SDM BMT dengan mencari strategi prioritas seperti menggunakan New Proposed Strategy (Initial Strategy SO + Blue Ocean Idea), menggunakan metode analisis QSPM, dan lainnya.

5. REFERENSI

- Abdul, M., Abdul, H., & Samsul, H. (2022). Pengembangan Potensi Ekonomi Desa Melalui Sektor Pertanian Di Desa Sengkerang Kecamatan Praya Timur Lombok Tengah.
- Aini, S., Mahyarni, M. & Sunandar, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Insani Terhadap Mutu Pelayanan Dan Kinerja Selama Era New Normal Pada BMT Al-Ittihad Menurut Konsep Ekonomi Syariah. *Kutubkhanah* 21, no. 1. <https://doi.org/10.24014/kutubkhanah.v21i1.13356>.
- Alamsyah, I. E. (2022). Aset BMT Indonesia Capai Rp 4,7 Triliun. *Republika.Co.Id*. 2022.

- Astika, Jiwa, I. M., & Suharyo, O. S. (2021). Internal and External Enviromental Strategy Analysis Using SWOT Matrix and QSPM. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies* 25, no. 1. <https://doi.org/10.52155/ijpsat.v25.1.2826>.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *HUMANIKA* 21, no. 1. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>.
- Harahap, B., Hastuti, L. T., & Solikhah. (2017). RELEVANCE OF LEGAL ENTITY BAIT AT-TAMWIL (BT) BASED SYIRKAH FOR ISLAMIC BANK. *Yustisia Jurnal Hukum* 5, no. 3. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v5i3.8812>.
- Hayati, S. R. (2017). Strategi Penguatan BMT Berdasarkan Perilaku Pedagang Di Pasar Tradisional. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 2, no. 2. <https://doi.org/10.30651/jms.v2i2.893>.
- Lubis, M. Zaky Mubarak. (2019). SUMBER DAYA MANUSIA DI KJKS BMT AT TAQWA MUHAMMADIYAH. *Banque Syar'i: Jurnal Llmiah Perbankan Syariah* 3, no. 2. <https://doi.org/10.32678/bs.v3i2.1911>.
- Mashuri. 2016. "PERAN BAITUL MAAL WA TAMWIL(BMT) DALAM UPAYA PEMBERDAYAAN EKONOMI MASYARAKAT." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita* 5.
- Novebriana, Indah. 2021. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Aset Pada Ksu Bmt Radja Syariah Payakumbuh*. Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.
- Nurkhaerani, Ema. 2020. "Penguatan Hukum Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Sebagai Lembaga Keuangan Mikro Berbasis Nilai-Nilai Islami Dalam Mensejahterakan Masyarakat." *MUAMALATUNA* 11, no. 2. <https://doi.org/10.37035/mua.v11i2.2406>.
- Nurmalasari, Yuli, and Rizki Erdianto. 2020. "Analisis Deskriptif Kualitatif." *Quanta* 4, no. 1.
- Pandapotan, Pandapotan, and Andri Soemitra. 2022. "Studi Literature Strategi BMT Dalam Pemberdayaan Ekonomi Ummat Berbasis Masjid ." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 3, no. 3. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i3.941>.
- Rahayu, Ninik Sri. 2020. "The Intersection of Islamic Microfinance and Women's Empowerment: A Case Study of Baitul Maal Wat Tamwil in Indonesia." *International Journal of Financial Studies* 8, no. 2. <https://doi.org/10.3390/ijfs8020037>.
- Santoso, F. Setiawan. 2017. "Peran Bait Mal Dalam Jaminan Sosial Di Era Fikih Klasik." *Ulumuddin : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 7, no. 2. <https://doi.org/10.47200/ulumuddin.v7i2.195>.

- Subroto, Setyowati, Agnes Dwita Susilawati, Catur Wahyudi, Mei Rani Amalia, and Ira Maya Hapsari. 2021. "PELATIHAN PENGAYAAN MANAJEMEN PELAYANAN KSPPS BMT BUM KOTA TEGAL." *BUDIMAS: JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT* 3, no. 1. <https://doi.org/10.29040/budimas.v3i1.2056>.
- Sugianto. (2022). Pengembangan Baitul Maal Wat-Tamwil Untuk Pemberdayaan Ekonomi Umat. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* Vol. 4 Nomor 4.
- Syarif, Dafiari, Delli Ridho Hayati, Mursal Mursal, Suci Mahabbati, and Muhammad Fauzi. (2022). Analisis Strategi Pengembangan BMT Agam Madani Di Banuhampu, Kabupaten Agam. *Jihbiz: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Perbankan Syariah* 6, no. 2. <https://doi.org/10.33379/jihbiz.v6i2.1265>.
- Yuliani, W. (2018). Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif. *QUANTA* 2, no. 2.
- Yusanto, Y. (2020). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *JOURNAL OF SCIENTIFIC COMMUNICATION (JSC)* 1, no. 1. <https://doi.org/10.31506/jsc.v1i1.7764>.
- Zulkifli, M. A., Hamzah, Z., & Lestari, D. A. (2022). ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF DI BMT AL-ITTIHAD PEKANBARU. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 5, no. 2. [https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5\(2\).10186](https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5(2).10186).