

Human Resource Management of Baitul Maal wat Tamwil in the Digital: Challenges and Opportunities

Agnes Monalisa¹, Gustiya Sunarti²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu



ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tantangan dan peluang yang dihadapi Baitul Maal wat Tamwil (BMT) dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) di era digital yang terus berkembang. Fokus utama penelitian adalah menganalisis strategi adaptasi SDM yang selaras dengan kemajuan teknologi digital, tanpa mengabaikan prinsip-prinsip syariah yang menjadi dasar operasional BMT. Dengan menggunakan metode kualitatif dan pendekatan studi pustaka, penelitian ini menyusun temuan dari berbagai literatur dan penelitian terdahulu yang relevan. Hasil analisis menunjukkan bahwa proses digitalisasi di lingkungan BMT tidak hanya menuntut ketersediaan infrastruktur teknologi yang memadai, tetapi juga menuntut peningkatan kompetensi digital bagi seluruh SDM, mulai dari level operasional hingga manajerial. Selain itu, transformasi digital menuntut adanya perubahan budaya kerja menuju pola yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berbasis teknologi. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa BMT perlu secara aktif mengintegrasikan teknologi informasi dalam sistem kerja, mengadakan pelatihan rutin berbasis kompetensi digital syariah, serta membangun ekosistem kerja yang mendukung inovasi namun tetap berpegang pada nilai-nilai Islam. Langkah-langkah strategis ini penting untuk memastikan BMT tetap kompetitif, relevan, dan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara berkelanjutan di tengah perubahan zaman.

ABSTRACT

This study examines the challenges and opportunities faced by Baitul Maal wat Tamwil (BMT) in managing human resources (HR) in the rapidly evolving digital era. The main focus is to analyze HR adaptation strategies that align with technological advancements while upholding the Sharia principles that form the foundation of BMT's operations. Utilizing a qualitative method and a literature review approach, the study synthesizes findings from various relevant sources and previous research. The analysis reveals that digitalization within BMT requires not only adequate technological infrastructure but also an improvement in digital competencies among all levels of human resources, from operational staff to management. Furthermore, the digital transformation calls for a shift in work culture toward a more adaptive, collaborative, and technology-oriented approach. These findings imply that BMT must actively integrate information technology into its work systems, conduct regular training focused on digital competencies within a Sharia framework, and build a work ecosystem that encourages innovation while remaining grounded in Islamic values. Such strategic efforts are essential to ensure that BMT remains competitive, relevant, and capable of sustainably meeting community needs amid ongoing change.

Correspondence Email:
agnesnp29@gmail.com

Keywords: Digital Da'wah,
Human Resource
Management, Baitul Maal
wat Tamwil, Digitalisasi

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi telah merubah cara berbagai industri beroperasi, termasuk sektor keuangan mikro (Purwanto and Fachrizi 2021). *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) sebagai salah satu lembaga keuangan syariah memiliki peran yang sangat penting dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat, khususnya di kalangan umat Islam (Mulia 2019). Namun, untuk dapat beradaptasi dengan perubahan ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) di BMT perlu melakukan berbagai penyesuaian agar tetap relevan dan kompetitif (Titisari and Ikhwan 2021). Pertumbuhan BMT di Indonesia yaitu mencapai sekitar 4.500 unit. Pada tahun 2024 Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah (KNEKS) menargetkan minimal 500 Baitul Maal wa Tamwil (BMT) yang terdigitalisasi, saat ini sudah ada 340 BMT yang terdigitalisasi, serta 3 BMT yang menjadi pilot project implementasi QRIS (Komite Nasional Keuangan Syariah (KNKS) 2024).

Digitalisasi menawarkan peluang dan tantangan baru bagi Baitul Maal wat Tamwil (BMT) dalam mengelola operasional lembaga dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Di satu sisi, digitalisasi membuka akses yang lebih luas terhadap layanan keuangan syariah melalui pemanfaatan teknologi seperti aplikasi mobile, sistem manajemen keuangan digital, dan platform e-payment. Inovasi-inovasi ini memungkinkan BMT menjangkau nasabah di wilayah terpencil, mempercepat proses pembiayaan, serta meningkatkan efisiensi dan akurasi pencatatan transaksi. Namun di sisi lain, transformasi digital juga menghadirkan tantangan signifikan, seperti kebutuhan akan infrastruktur teknologi yang memadai, peningkatan literasi digital baik bagi pengelola maupun nasabah, serta risiko keamanan data dan privasi informasi. Selain itu, adaptasi terhadap perubahan ini harus dilakukan tanpa mengabaikan prinsip-prinsip syariah yang menjadi fondasi utama BMT. Oleh karena itu, BMT perlu menyusun strategi digitalisasi yang terarah dan berbasis nilai, agar

mampu menjaga relevansi dan daya saingnya di tengah dinamika ekonomi digital yang terus berkembang (Kurnia et al. 2023).

Pada satu sisi, kemajuan teknologi memberikan akses informasi dan pelatihan bagi karyawan, meningkatkan kompetensi mereka (Wulandari et al. 2021). Namun pada sisi lain, digitalisasi memerlukan adaptasi SDM, seperti pelatihan untuk memanfaatkan teknologi baru dan perubahan budaya kerja (Tulungen, Saerang, and Maramis 2022). Salah satu peluang utama adalah otomatisasi proses bisnis melalui sistem informasi manajemen digital. Ini dapat mengurangi beban administratif dan meningkatkan produktivitas, memungkinkan karyawan fokus pada tugas strategis. Namun, untuk implementasi yang sukses, BMT perlu memastikan karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan dan budaya kerja yang mendukung inovasi (Hamdani 2023).

BMT perlu mencari kandidat yang memiliki keterampilan teknis dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan cepat (Jalaludin and Komarujaman 2018). Selain itu, BMT harus menjaga integritas dan prinsip syariah dalam setiap inovasi teknologi (Mulyana Fitri, Sirait, and Nurlaila 2023). Pemanfaatan *big data* juga memberikan peluang untuk pengambilan keputusan yang lebih baik, tetapi memerlukan keterampilan analitis dan pemahaman penggunaan data yang etis (Safranek and Mortlock 2022).

Investasi dalam pengembangan SDM yang berkelanjutan penting untuk meningkatkan inovasi dan retensi karyawan (Alfaini, Wahyudin, and Puspasari 2023). Kolaborasi yang baik antara manajemen dan karyawan sangat diperlukan untuk menciptakan transformasi digital yang sukses (Maimunah, Subiyanto, and Herawati 2020). Pemanfaatan teknologi secara bijaksana dan melibatkan karyawan dalam perubahan, BMT dapat meningkatkan kinerja dan daya saingnya di era digital.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kajian literatur (*library research*) untuk mengkaji secara mendalam tantangan dan peluang dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) pada era digital. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi berbagai teori, konsep, dan temuan empiris yang telah dikaji sebelumnya oleh para ahli di bidang keuangan syariah, teknologi digital, dan manajemen SDM. Sumber data diperoleh dari berbagai jurnal ilmiah nasional maupun internasional yang relevan, yang diakses melalui platform digital seperti Google Scholar, DOAJ, dan SINTA. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana BMT dapat merespons tantangan digitalisasi, seperti kebutuhan akan peningkatan literasi digital, perubahan pola kerja, serta perlunya pelatihan kompetensi berbasis teknologi yang tetap berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah. Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan strategi manajemen SDM yang adaptif dan berkelanjutan di lingkungan lembaga keuangan mikro syariah.

LANDASAN TEORITIS

Landasan teoritis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan konsep utama yang relevan dengan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam era digital. Teori-teori yang akan dibahas mencakup manajemen SDM, perubahan organisasi, inovasi teknologi, kompetensi SDM, serta prinsip-prinsip syariah dalam pengelolaan lembaga keuangan syariah seperti *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT). Pemahaman mengenai teori-teori ini akan membantu menjelaskan tantangan dan peluang yang dihadapi BMT dalam mengelola SDM di tengah transformasi digital.

Teori manajemen SDM menurut Armstrong (2014) menekankan bahwa pengelolaan SDM melibatkan perekrutan, pengembangan, dan pemberdayaan untuk optimalisasi produktivitas. Pada BMT, strategi SDM perlu diselaraskan dengan teknologi untuk

mendukung daya saing di era digital (Aditya Restu Hapriyanto 2024). Teori perubahan organisasi dari Lewin (1951) mencakup *unfreezing* (membangun kesadaran perubahan), *changing* (implementasi teknologi baru), dan *refreezing* (integrasi ke budaya organisasi). Tahapan ini membantu BMT meminimalkan resistensi digitalisasi (Dani Rustandi and Fibrina Indriati 2022). Menurut teori inovasi Rogers (2003), adopsi teknologi melalui lima tahap: pengetahuan, persuasi, keputusan, implementasi, dan konfirmasi. BMT perlu melalui tahapan ini agar inovasi teknologi sesuai dengan operasional dan prinsip syariah (Houston 2020). Teknologi yang diadopsi BMT harus bebas dari riba, gharar, dan maysir. Digitalisasi di BMT harus mendukung transparansi dan keadilan, membangun kepercayaan nasabah melalui laporan real-time (Masruroh and Sugiono 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam mengelola sumber daya manusia di era digital, Baitul Maal wa Tamwil (BMT) Menghadapi berbagai tantangan sekaligus peluang yang memengaruhi operasional dan pembangunan organisasi.

Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia BMT di era digitalisasi

1. Adaptasi Teknologi Digital di BMT

BMT menghadapi tantangan dalam menerapkan teknologi digital yang dapat mendukung proses bisnis dan pelayanan secara lebih efektif. Perusahaan menghadapi tantangan utama di saat teknologi digital baru diperkenalkan dalam manajemen SDM (Rahman Hakim 2023). Banyak BMT yang masih memiliki keterbatasan dalam hal sistem informasi dan fasilitas teknologi sehingga menghadapi kendala dalam penerapan otomatisasi dan pencatatan transaksi secara digital. Digitalisasi memerlukan kesiapan infrastruktur dan literasi digital yang baik di antara karyawan dan mengoptimalkan teknologi yang mendukung praktik yang ramah lingkungan.

2. Peningkatan Kompetensi dan Keterampilan SDM

Transformasi digital memunculkan kebutuhan akan keterampilan baru terutama dalam mengelola perangkat lunak keuangan dan analisis data. Tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital, organisasi perlu memberikan pelatihan dan pendidikan yang tepat untuk meningkatkan kompetensi SDM (Pratama & Iryanti, 2020). Peningkatan keterampilan (*up-skilling*) atau perubahan keterampilan (*reskilling*) lembaga pendidikan memainkan peran dalam menyiapkan sumber daya manusia yang siap era digital saat ini. Peningkatan kompetensi dan keterampilan sumber daya manusia bertujuan agar perusahaan dapat lebih siap menghadapi perubahan teknologi, ekonomi, dan sosial budaya yang akan datang. (Septiana Dkk, 2023)

3. Perubahan Budaya Kerja

Teknologi dan digitalisasi telah meningkatkan efektivitas manajemen SDM dalam tugas rutin seperti rekrutmen, pelatihan, dan perencanaan tenaga kerja (Pratama and Iryanti 2020). Transformasi digital membutuhkan perubahan budaya kerja, terutama bagi SDM yang terbiasa dengan sistem manual. Adaptasi ini memerlukan dukungan manajemen melalui sosialisasi dan pelatihan (Supriyadi and Asih 2021). Perubahan ini juga dapat meningkatkan stres kerja pada awal transisi. Organisasi perlu strategi pengembangan SDM, dan pemimpin harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk membangun ikatan emosional antara karyawan, pimpinan, dan organisasi.

Peluang Sumber Daya Manusia (SDM) di Era Digital

1. Penggunaan Big Data

Pada era digital, data adalah sumber daya berharga yang harus diarsipkan dengan baik dan aman untuk mempermudah evaluasi kinerja

organisasi dan perencanaan masa depan. Tren *Big Data* memungkinkan organisasi menganalisis data secara cepat dan efektif, membuka peluang dalam strategi, inovasi, dan proses bisnis. *Big Data* juga mendukung pola komunikasi dan diseminasi informasi, namun pengelolaannya menuntut sumber daya manusia yang memahami metode, alat, dan etika penggunaan data (Rumata, 2016). Pengumpulan data kini lebih banyak dilakukan secara online, memudahkan integrasi dalam sistem kepegawaian dan manajemen kinerja sehingga karyawan dianggap sebagai aset penting organisasi (Hasibuan 2017).

2. Peningkatan Kompetensi SDM melalui Pelatihan Digital

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu strategi krusial dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin terdigitalisasi. Salah satu pendekatan efektif dalam pengembangan SDM saat ini adalah melalui pelatihan digital (*digital training*), yaitu kegiatan pembelajaran dan pelatihan yang memanfaatkan teknologi digital sebagai media utama.

Pelatihan digital memberikan fleksibilitas dan efisiensi baik dari segi waktu, biaya, maupun jangkauan. Karyawan atau peserta dapat mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja melalui platform online, seperti *Learning Management System* (LMS), webinar, video tutorial, hingga modul interaktif berbasis aplikasi. Hal ini memungkinkan SDM untuk belajar sesuai ritme dan gaya belajar masing-masing.

3. Peningkatan Keterlibatan Karyawan dalam Organisasi

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan produktivitas, loyalitas, dan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Karyawan yang terlibat secara emosional dan intelektual dengan pekerjaannya cenderung memberikan kontribusi lebih

besar, menunjukkan inisiatif, serta merasa memiliki terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan keterlibatan karyawan menjadi prioritas strategis dalam manajemen sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa era digital menghadirkan tantangan dan peluang bagi manajemen SDM di BMT. Tantangan utamanya meliputi kebutuhan infrastruktur teknologi, peningkatan kompetensi SDM, dan adaptasi budaya kerja. Digitalisasi menuntut kesiapan SDM melalui program pelatihan literasi digital dan keterampilan analitis. Pada sisi lain, digitalisasi memberi peluang efisiensi melalui otomatisasi, pemanfaatan big data, dan pelatihan online. Dengan mengelola tantangan dan memanfaatkan peluang ini, BMT dapat meningkatkan daya saingnya. Strategi yang menyelaraskan teknologi, kompetensi SDM, dan prinsip syariah akan membantu BMT tetap relevan dan memenuhi kebutuhan masyarakat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Restu Hapriyanto. 2024. "Strategi Inovatif Dalam Meningkatkan Daya Saing Bisnis Di Era Digital." *Nusantara Journal of Multidisciplinary Science* 2(1):115–24. doi: 10.60076/njms.v2i1.255.
- Alfaini, Rifah, Wahyudin Wahyudin, and Rianita Puspasari. 2023. "Pengukuran Balanced Scorecard Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pada Start-up Car Care PT. X." *JURNAL UNITEK* 16(2):151–61. doi: 10.52072/unitek.v16i2.601.
- Dani Rustandi, and Fibria Indriati. 2022. "Analisis Manajemen Perubahan Organisasi Komisi Pemberantasan Korupsi Pasca Revisi Undang-Undang." *Moderat : Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* 8(3):578–94. doi: 10.25157/moderat.v8i3.2762.
- Hamdani, Hamdani. 2023. "Inovasi BMT: Sosial Dan Komersial Bisnis Untuk Pertumbuhan Ekonomi." *Investama : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 9(2):185–98. doi:

10.56997/investamajurnalekonomidanbisnis.v9i2.1082.

- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-18)(Revisi Ed.)*.
- Houston, Dian Dinata. 2020. "Adopsi Penerimaan Digital Payment Pada Kalangan Milenial." *MEDIUM* 7(2):55-67. doi: 10.25299/medium.2019.vol7(2).4094.
- Jalaludin, and Heru Komarujaman. 2018. "Talent Management Dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga KSPPS BMT Mitra Sadaya Cabang Purwakarta." *EKSISBANK: Ekonomi Syariah Dan Bisnis Perbankan* 2(1). doi: 10.37726/ee.v2i1.9.
- Komite Nasional Keuangan Syariah (KNKS). 2024. "Sharing Platform Keuangan Mikro Syariah Berbasis Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)." *Kneks.Go.Id*. Retrieved ([https://kneks.go.id/isuutama/8/sharing-platform-keuangan-mikro-syariah-berbasis-baitul-maal-wat-tamwil-bmt#:~:text=Pertumbuhan jumlah BMT saat ini,diimbangi dengan pendataan yang baik.](https://kneks.go.id/isuutama/8/sharing-platform-keuangan-mikro-syariah-berbasis-baitul-maal-wat-tamwil-bmt#:~:text=Pertumbuhan%20jumlah%20BMT%20saat%20ini,diimbangi%20dengan%20pendataan%20yang%20baik.)).
- Kurnia, Tuti, Wildan Munawar, Maya Apriyana, Muhammad Amin, Novi Mayarni, and Imam Kurniawan. 2023. "Peningkatan Kapasitas Pengelola BMT Dalam Pemanfaatan Teknologi Digital Bagi Unit Usaha BMT Melalui Pelatihan Aplikasi SIMAKU." *Abdi: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat* 5(3):377-84. doi: 10.24036/abdi.v5i3.468.
- Maimunah, Siti, E. Didik Subiyanto, and Jajuk Herawati. 2020. "Kolaborasi Penempatan Kerja Dan Komitmen Afektif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)* 10(1). doi: 10.32528/jsmbi.v10i1.3392.
- Masruroh, Ela, and Sugiono Sugiono. 2022. "Upaya Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) NU Dalam Membangun Kepercayaan Dan Loyalitas Nasabah (Studi Kasus: BMT NU Cabang Grugugan Bondowoso)." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8(1):561. doi: 10.29040/jiei.v8i1.4339.

- Mulia, Rizki Afri. 2019. "Peranan Program Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil (KJKS BMT) Dalam Pemberdayaan Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah Di Kota Padang." *Ensiklopedia Social Review* 1(3).
- Mulyana Fitri, Frida Yanti Sirait, and Nurlaila. 2023. "Prospects Of The Digitalization Of Sharia Accounting In Indonesia." *Maro: Jurnal Ekonomi Syariah Dan Bisnis* 6(2):271–80. doi: 10.31949/maro.v6i2.5408.
- Pratama, Himawan Aditya, and Heni Dwi Iryanti. 2020. "Transformasi SDM Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi 4.0 Di Sektor Kepelabuhan." *Majalah Ilmiah Bahari Jogja* 18(1):71–80. doi: 10.33489/mibj.v18i1.229.
- Purwanto, and Ach Resa Fachrizi. 2021. "Pengaruh Financial Technology Terhadap Kepuasan Keuangan Pada UMKM Di Kabupaten Pamekasan." *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis* 6(1):21–28. doi: 10.24967/ekombis.v6i1.839.
- Rahman Hakim, Arif. 2023. "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kesejahteraan Rakyat Di Era Tantangan Digital." *Journal of Economics and Business UBS* 12(4):2672–82. doi: 10.52644/joeb.v12i4.467.
- Safranek, Conrad, and Ryland Mortlock. 2022. "Big Data." Pp. 12–12 in *The Fairchild Books Dictionary of Fashion*. Bloomsbury Publishing Plc.
- Supriyadi, Endang Irawan, and Dianing Banyu Asih. 2021. "Implementasi Artificial Intelligence (AI) Di Bidang Adinistrasi Publik Pada Era Revolusi Industri 4.0." *Jurnal RASI* 2(2):12–22. doi: 10.52496/rasi.v2i2.62.
- Titisari, Millenia, and Khairul Ikhwan. 2021. "Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya." *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)* 6(3):11. doi: 10.32503/jmk.v6i3.1848.
- Tulungen, Evans E. W., David P. E. Saerang, and Joubert B. Maramis. 2022. "Transformasi Digital: Peran Kepemimpinan Digital." *Jurnal EMBA : Jurnal*

Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 10(2). doi:
10.35794/emba.v10i2.41399.

Wulandari, Nanik Tri, Ahmad Nur Ismail, Septian Ragil Anandita, and M. Bahri
Musthofa. 2021. "Model Kepemimpinan Digital Dalam Membentuk Budaya
Organisasi Di BMT." *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)* 4(2):1-17. doi:
10.15642/manova.v4i2.516.