

# PELAKSANAAN MSDM STUDI EMPIRIS PENGELOLA DAPM BARIK LANA KECAMATAN NGADIREJO KABUPATEN TEMANGGUNG

**Hazarin Firda**

Magister Manajemen, Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Yogyakarta, Indonesia  
[hazarin.alin@gmail.com](mailto:hazarin.alin@gmail.com)

**Abstrak-** Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan upaya manajemen Badan Pengelola Perkumpulan Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat (BPP-DAPM) Barik Lana Kecamatan Ngadirejo Kabupaten Temanggung Provinsi Jawa Tengah dalam mengelola pelaksanaan SDM yang mendukung perkembangan dalam mengelola dana bergulir di masyarakat yang berasal dari dana hibah pemerintah. Penelitian dilakukan di BPP-DAPM Barik Lana Kecamatan Ngadirejo Kabupaten Temanggung Provinsi Jawa Tengah dengan melibatkan jajaran pengurus di BPP-DAPM Barik Lana melalui wawancara dan diskusi serta dukungan sejumlah data lainnya mengenai visi, misi dan nilai-nilai yang dikembangkan pada lembaga tersebut.

**Kata Kunci:** Pengurus BPP-DAPM Barik Lana, kualitas layanan dan aktivitas SDM

## I. PENDAHULUAN

Badan Pengelola Perkumpulan Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat (BPP-DAPM) Barik Lana Kecamatan Ngadirejo Kabupaten Temanggung Provinsi Jawa Tengah merupakan sebuah lembaga yang bertugas untuk mengelola aset berupa dana bergulir di masyarakat sebagai warisan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan atau yang lebih dikenal dengan PNPM Mandiri Perdesaan yang diluncurkan oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono. DAPM PNPM Mandiri Perdesaan adalah dana milik masyarakat penerima manfaat PNPM Mandiri Perdesaan. Dana ini dikelola di bawah kerangka kebijakan PNPM Mandiri yang mengedepankan aspek partisipasi dan pemberdayaan masyarakat. Nama DAPM digunakan sebagai pengganti kegiatan dana bergulir di masyarakat yang biasanya disebut dengan dana Simpan Pinjam kelompok Perempuan (SPP) dan dana untuk kegiatan Usaha Ekonomi Produktif (UEP). Hal ini bertujuan untuk mempertegas bahwa dana bergulir tersebut adalah milik masyarakat. Namun demikian pemerintah dalam hal ini memiliki kewajiban untuk membina agar dana yang didedikasikan bagi warga masyarakat miskin tersebut dapat tersalurkan secara tepat dan tidak menghilangkan fungsi sosial dalam penerapannya.

Pelembagaan pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat (DAPM) menjadi badan hukum dinilai penting karena penerapan badan hukum pengelolaan DAPM mampu menegaskan kepemilikan oleh masyarakat atas DAPM. Selain itu pembadanhukuman juga dapat menjamin kepastian keberlanjutan program, pelayanan atas kebutuhan dana

bagi masyarakat miskin, memberikan perlindungan hukum terhadap pengelola DAPM dan membuka peluang terhadap kerja sama dengan pihak lainnya.

Berkaitan dengan upaya untuk melestarikan aset dana bergulir yang ada di masyarakat berupa DAPM dan aset warisan PNPM Mandiri Perdesaan lainnya maka Badan Pengelola Perkumpulan DAPM Barik Lana Kecamatan Ngadirejo Kabupaten Temanggung Provinsi Jawa Tengah berupaya untuk menyiapkan sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan organisasi sehingga standar kualitas pelayanan di BPP DAPM Barik Lana Kecamatan Ngadirejo Kabupaten Temanggung Provinsi Jawa Tengah dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam studi ini adalah bagaimana pelaksanaan MSDM di BPP DAPM Barik Lana dalam mendukung kualitas layanan BPP DAPM Barik Lana. Studi ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan MSDM di BPP DAPM BARIK LANAdalam mendukung kualitas layanan BPP DAPM Barik Lana.

## II. KAJIAN TEORI

Konsep keunggulan kompetitif dipaparkan Michael E Porter (dalam Thompson dan Strickland, 2009) sebagai esensi strategi perusahaan dalam persaingan. Tiga strategi tersebut dikenal sebagai strategi generik untuk mencapai keunggulan kompetitif, meliputi, Strategi Peningkatan Mutu, Strategi Inovasi dan Strategi Pengurangan biaya.

Dalam materi teori organisasi dibahas tentang berbagai level analisis tentang organisasi (Greenberg., 2011), mulai dari Level individu dalam hal ini adalah karyawan, Level kelompok yaitu sekumpulan karyawan dan Level organisasi. Peningkatan Sikap Positif di Tempat Kerja meliputi Pendekatan Transaksional Formal, Pendekatan Interaksional, Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan, Teori-Teori Motivasi serta Desain Sistem Kerja.

## III. METODE PENELITIAN

Obyek dalam penelitian ini adalah organisasi Pengelola DAPM Barik Lana dengan menjadikan jajaran pengurus kelembagaan BPP DAPM Barik Lana sebagai narasumber atau subyek penelitian untuk menjelaskan secara deskriptif strategi peningkatan kapasitas SDM BPP DAPM Barik Lana. Penelitian ini menjadikan jajaran manajemen organisasi BPP DAPM Barik Lana sebagai narasumber studi deskriptif strategi

peningkatan kapasitas SDM organisasi BPP DAPM Barik Lana. Data yang digunakan adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini berupa diskusi intensif dengan jajaran pengurus kelembagaan BPP DAPM Barik Lana. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, diskusi dan dokumentasi.

#### A. Wawancara/Diskusi

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya-jawab tatap muka (langsung) dengan responden atau informan. Teknik ini digunakan untuk menghimpun data tentang pengelolaan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh Pengelola DAPM Barik Lana Kecamatan Ngadirejo. Wawancara untuk memperoleh data primer tentang pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pengelola DAPM Barik Lana Kecamatan Ngadirejo dilakukan dengan:

1. Ketua Badan Pengurus Perkumpulan (BPP) DAPM Barik Lana
2. Ketua Badan Pengawas (BP) DAPM Barik Lana
3. Ketua Tim Verifikasi (TV) DAPM Barik Lana
4. Manager Unit Pengelola Kegiatan (UPK) DAPM Barik Lana

#### B. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik penghimpunan data dengan membaca dan mencatat dokumen-dokumen yang relevan dengan pokok permasalahan penelitian. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang prosedur standar operasional kegiatan yang dilaksanakan.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan standar pelayanan yang diterapkan diharapkan membawa kepuasan anggota secara terus menerus sehingga loyalitas akan tercipta. DAPM Barik Lana Kecamatan Ngadirejo Kabupaten Temanggung memberikan pelayanan kepada pemanfaat dana yang bersifat fisik maupun non fisik. Pelayanan fisik meliputi fasilitas dan kelengkapan peralatan seperti ruang pelayanan, kearsipan, dan pelayanan *front office*. Sedangkan pelayanan non fisik meliputi layanan administrasi keanggotaan secara langsung maupun tidak langsung yang meliputi layanan media sosial seperti BBM, whatsapp, sms (*short message service*) dan pelayanan lainnya berupa pendampingan pengelolaan administrasi kelompok yang meliputi administrasi umum dan administrasi keuangan.

Metodologi peningkatan kualitas pelayanan terhadap pemanfaat dana yang diberikan difokuskan kepada 4 (empat) aspek sebagai berikut :

#### A. *Customer Satisfaction*

1. Sikap & skill pegawai serta personel pengurus
2. Sarana & prasarana yang lengkap & nyaman

#### B. *Customer Transaction*

Dalam aspek ini diharapkan pemanfaat menjadikan DAPM Barik Lana Kecamatan Ngadirejo Kabupaten Temanggung sebagai pilihan terbaik untuk mengajukan dana pinjaman.

#### C. *Customer Relationship*

1. Rentang waktu konsumen menjadi pemanfaat
2. Pemberian rekomendasi kepada orang lain untuk menjadi pemanfaat

#### D. *Customer Partnership*

BPP DAPM Barik Lana menganggap para pemanfaat bukan sebagai konsumen produk pelayanan jasa semata. Lebih dari itu, BPP DAPM Barik Lana menyadari sepenuhnya bahwa kelompok dan pemanfaat merupakan partner dalam menjalankan setiap program.

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pengelola DAPM Barik Lana

#### A. Penarikan /Rekrutmen

Penarikan SDM/rekrutmen di DAPM Barik Lana Kecamatan Ngadirejo Kabupaten Temanggung dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip sbb.:

1. Mempunyai keinginan kuat untuk mau mengembangkan tempat bekerja dan juga kemampuan individu
2. Mampu bekerja secara team dan juga mitra kerja yang lain
3. Mempunyai konsistensi dan niat yang kuat untuk berpihak kepada orang miskin

#### B. Penggajian

Seluruh personel kelembagaan di dalam Organisasi Pengelola DAPM mendapatkan honor yang dibayarkan setiap bulan. Besaran honor masing-masing personel didasarkan atas beberapa indikator diantaranya indikator upah minimum kabupaten (UMK), tingkat pendidikan, masa kerja, asset dana perguliran simpan pinjam, jabatan dan capaian prestasi yang dievaluasi pada setiap akhir tahun.

#### C. Pendidikan dan pelatihan

Aktivitas pengembangan dan pelatihan DAPM Barik Lana Kecamatan Ngadirejo Kabupaten Temanggung dilakukan diantaranya melalui:

1. Training baik di tingkat kabupaten, provinsi maupun tingkat nasional
2. Pemberian lebih banyak kesempatan pengembangan kemampuan melalui pengayaan referensi maupun studi banding

#### D. Promosi dan Mutasi (jenjang karir)

Dalam pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia di DAPM Barik Lana tidak dikenal istilah promosi maupun mutasi. Hal ini dikarenakan, pola rekrutmen yang menggunakan metode tes dan pemilihan oleh forum tertinggi yaitu Musyawarah Kecamatan atau MK. Pemberhentian dilakukan jika waktu dan masa jabatan telah berakhir sesuai dengan regulasi yang diatur dalam Anggaran Rumah Tangga (ART) organisasi DAPM Barik Lana.

#### E. Keterlibatan dan Pemberdayaan

Dalam tahap semua tahapan MSDM DAPM Barik Lana Kecamatan Ngadirejo

Kabupaten Temanggung melibatkan semua personel yaitu Pengurus BPP, UPK, Badan Pengawas dan Tim Verifikasi DAPM Barik Lana yang diberdayakan untuk mencapai tujuan peningkatan kualitas pelayanan. Mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan, semua dilaksanakan oleh masing-masing kelembagaan yang selalu dikoordinasikan melalui rapat-rapat maupun forum lain yang dikoordinir oleh Personel BPP DAPM.

F. Pembagian Informasi (*Job Description*) SOP masing-masing lembaga

DAPM Barik Lana Kecamatan Ngadirejo Kabupaten Temanggung sebagai sebuah lembaga keuangan yang berorientasi pada kepentingan sosial membutuhkan SDM dengan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) yang secara positif mendukung strategi dan aktivitas operasional keseharian. Oleh karena itu pendekatan transaksional dan interaksional untuk mendukung level pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai upaya yang penting untuk mendukung pencapaian yang signifikan terhadap peningkatan keberhasilan strategi dan aktivitas operasional. Pendekatan transaksional terkait dengan kompensasi dan benefit secara pribadi bisadirasakan dalam jangka pendek maupun panjang, sedangkan pendekatan interaksional terkait dengan kemampuan memotivasi dan memberdayakan potensi SDM di DAPM Barik Lana Kecamatan Ngadirejo Kabupaten Temanggung.

## V. KESIMPULAN

1. Skema manajemen SDM di DAPM BARIK LANA Kecamatan Ngadirejo Kabupaten Temanggung menjadikan visi, misi, nilai-nilai dan strategi usaha sebagai acuan utama dalam mewujudkan terciptanya daya saing dan upaya mencapai tujuan mulia organisasi.
2. Manajer juga berperan sebagai “manajer SDM” terkait pendekatan transaksional yang berbasis pada nilai-nilai keadilan dan pendekatan interaksional untuk memotivasi dan memberdayakan SDM dalam mengeksekusi strategi dan kegiatan operasional.
3. Kegiatan pelayanan konsumen yang kemudian disebut “pemanfaat” ditujukan untuk mensinkronkan pelayanan eksternal yang dimulai dari pelayanan konsumen internal (rekan kerja) sehingga tercipta pelayanan yang lebih solid dan terkoordinasi dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Agus, Moh. Tulus, 1992. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [2]. Arikunto, Suharsimi, 2002. “*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*”, Jakarta: Rineka Cipta.
- [3]. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1998. “*Kamus Besar Bahasa Indonesia*”, Jakarta: Balai Pustaka.

- [4]. Greenberg, J. (2011). *Behavior In Organizations*. Pearson 10<sup>th</sup> Edition.
- [5]. Handoko, T. Hani, 1998. “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya*”, Yogyakarta: BPFE.
- [6]. Notoatmodjo, Soekidjo, 1998. “*Pengembangan Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [7]. Palupi, M. (2013). Pengaruh keadilan kompensasi, kebijakan rotasi karyawan dan komitmen afektif pada perilaku retaliasi PNS kantor “X” di Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1): 15-24.
- [8]. Pfeffer, J. (1982). *Organizations And Organization Theory*. USA: Pitman Publ. Inc.
- [9]. Simamora (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN
- [10]. Sekaran, U. (2000). *Research Methods For Business*. 3<sup>rd</sup> Edition. John Wiley & Sons Inc.
- [11]. Tjahjono, H.K. (2005). Praktek-Praktek MSDM Strategik: Pengujian Empiris Universalistik dan Kontinjensi Dalam Menjelaskan Kinerja Organisasional. *Jurnal Kinerja Pascasarjana UAJY*.
- [12]. Tjahjono, H.K (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Visi Solusi Madani MM UMY.