

**STRATEGI PELAKSANAAN REKRUTMEN SELEKSI DAN
PELATIHAN DALAM MENINGKAT KAN KINERJA
KARYAWAN**

(Studi pada BMT UGT Nusantara Cabang Malang Kota)

SKRIPSI



**oleh:
Hikma Tunnazilah
NIM 16540058**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALIK
MALANG
2023**

**STRATEGI PELAKSANAAN REKRUTMEN SELEKSI DAN
PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN**

(Studi pada BMT UGT Nusantara Cabang Malang Kota)

SKRIPSI

Diajukan Kepada : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE)



oleh:
Hikma Tunnazilah
NIM 16540058

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALIK
MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

**STRATEGI PELAKSANAAN REKRUTMEN SELEKSI DAN
PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA BMT UGT NUSANTARA MALANG KOTA)**

SKRIPSI

Oleh

HIKMA TUNNAZILAH

NIM : 16540058

Telah Disetujui Pada Tanggal 20 Juni 2023

Dosen Pembimbing,



Yayuk Sri Rahayu, MM
NIP. 197708262008012011

LEMBAR PENGESAHAN

STRATEGI PELAKSANAAN REKRUTMEN SELEKSI DAN
PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA BMT UGT NUSANTARA MALANG KOTA)

SKRIPSI

Oleh
HIKMA TUNNAZILAH
NIM : 16540058

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Perbankan Syariah (S.E.) Pada 27 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

Tanda

Tangan

1 Ketua Penguji

Dr. Irmayanti Hasan, ST., MM

NIP. 197705062003122001



2 Anggota Penguji

Ulfi Kartika Oktaviana, SE., Ak, M.Ec

NIP. 197610192008012011



3 Sekretaris Penguji

Yayuk Sri Rahayu, MM

NIP. 197708262008012011



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Yayuk Sri Rahayu, MM

NIP. 197708262008012011

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Hikma Tunnazilah
NIM : 16540058
Fakultas Jurusan : Ekonomi / Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul sebagai berikut:

STRATEGI PELAKSANAAN REKRUTMEN SELEKSI DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BMT UGT NUSANTARA MALANG KOTA)

Adalah hasil karya saya sendiri bukan “duplikasi” dari karya oran lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada ‘Klaim” dari pihak lain bukan menjadi tanggungjawab dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, Tetapi akan menjadi tanggungjawab saya sendiri

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan benar dan tanpa paksaan dari manapun.

Malang, 27 Juni 2023



The image shows a handwritten signature in black ink over a rectangular stamp. The stamp contains the text 'METERAI TEMBUK' and a serial number 'EF3AJX320423527'. To the left of the stamp is a vertical barcode-like graphic with the number '0000'.

Hikma Tunnazilah

NIM: 16540058

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ku persembahkan karya ini untuk:

1. Ibu dan ayah ku tersayang, orang yang paling berharga dalam hidupku yang selalu mendoakan, mendukung dan memberi semangat dalam setiap langkahku,
2. Ayuk dan adikku yang sangat aku cintai. Terima kasih karena selalu menyemangati, dan menghiburku. Aku merindukan kalian selalu.
3. Mangcik dan Mangsat ku, terimakasih banyak atas dukungan materi dan immateri. Berkat kalianlah akhirnya aku dapat menyelesaikan pendidikan ini sampai akhir.
4. Untuk Sepupu ku yang paling cantik Ema Humairo, yang selalu menyemangati dan mendukung, juga menunggu kepulangan ku, terimakasih dan maaf tidak bisa menemanimu sampai akhir, semoga bahagia selalu di syurga nya Allah SWT
5. Untuk diriku, terimakasih sudah bertahan sejauh ini. ini hasil usahamu, maaf membuatmu lama menunggu, semangat dan sukses selalu untukmu.
6. Dosen pembimbing terbaik dan tersabar dalam menghadapi ku, Ibu Yayuk Sri Rahayu, S.E., M.M. terima kasih karena tidak pernah lelah membimbing, menasehati dan mengingatkan saya dalam proses mengerjakan karya ini hingga dapat terselesaikan.
7. Seluruh jajaran dosen dan staff S1 Perbankan Syariah, teman-teman dan sahabat, terimakasih senang bertemu dan kenal dengan kalian, karena pada

8. akhirnya banyak sekali pengalaman yang didapatkan dari kalian semua selama diperkuliahan. Sukses selalu dimanapun kalian berada.

MOTTO

“Tidak ada warisan yang sekaya kejujuran”

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb

Alhamdulillah Robbil 'Alaamiin, Puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas berkat rahmat dan juga limpahan kasih sayang Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul "*Strategi Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada BMT UGT Nusantara Malang Kota)*).

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, suri tauladan bagi ummat Islam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju jalan yang penuh kebaikan yaitu ad-Din al- Islam.

Penulis menyadari bahwasannya selama penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya bimbingan, sumbangan pemikiran dan juga semangat dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H.M. Zainuddin MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak DR. H. Misbahul Munir, LC., M.EI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Yayuk Sri Rahayu, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Program Studi S1 Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Malang sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak

meluangkan waktunya dengan penuh kesabaran hingga karya ini bisa terselesaikan. Semoga Allah melipatgandakan segala kebaikan njenengan dan menjadi amal jariyah.

4. Bapak dan ibu dosen beserta staf program studi S1 Perbankan Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Pihak BMT UGT Nusnatara Malang Kota, Pak Huda, Pak Zain, Pak Misbah, Mas Adi dan seluruh karyawan BMT, terimakasih tak terhingga karena telah berkenan meluangkan waktunya untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibuku Romisah, ayahku Zuliadi, ayukku Ayu Lestari, dan adikku Tri Septiana, terima kasih tak terbalas karena kalian selalu memberikan semangat dan dukungan yang tiada hentinya, selalu menjadi pendengar keluh kesahku, semoga kebahagiaan selalu menyertai keluarga kita.
7. Mangcik M. Yusuf, terimakasih tak terhingga atas segala bantuan dan juga semangat serta dukungannya. Semoga diberi kesehatan dan kebahagiaan dimanapun berada
8. Sepupu ku Ema Humairo, terimakasih selalu mendengar keluh kesah dan menghiburku, kebaikan mu akan ku kenang selalu, semoga bahagia ditempat mu yang baru, sampai jumpa dilain waktu.
9. Teman- teman seperjuangan ku Riana, Mimi, Umi, Pijoh, Aeva, Shinta, Naely, terimakasih selalu mendukung dan menyemangati

10. Terimakasih banyak untuk ketujuh belas team ku. bang Eskup, kak Han, bang Joshua, kak Jun, kak Ochi, kak Nonu, kak Ujik, kak Eisa, kak Igyu, kak Dikey, kak kwani, bang Bonon dan sahabat ku Ichan, yang sudah membantu menyemangati dan menemani selama pengerjaan skripsi ini.
11. Terimakasih untuk teman-teman S1 Perbankan Syariah yang sudah berjuang bersama-sama, mbak Ifty, mbak Rafika, Ichan dan Andi. Semoga kesuksesan selalu menyertai kita.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis mengharapkan kritik serta saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan ini. penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat memberikan manfaat yang baik untuk semua pihak. Amin ya Rabbal 'Alamin.

Wassalamu'alaikum wr. wb

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
المستخلص	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teoritis.....	27
2.2.1 Rekrutmen	27
2.2.1.1 Pengertian Rekrutmen	27
2.2.1.2 Tujuan Rekrutmen	29
2.2.1.3 Prinsip-Prinsip Rekrutmen	30
2.2.1.4 Metode Rekrutmen	32
2.2.1.5 Sumber-Sumber Rekrutmen	34

2.2.2	Seleksi.....	36
2.2.2.1	Pengertian Seleksi.....	36
2.2.2.2	Teknik-Teknik Seleksi.....	36
2.2.2.3	Proses Seleksi	39
2.2.2.4	Sistem Seleksi yang Efektif	39
2.2.3	Pelatihan	41
2.2.3.1	Pengertian Pelatihan	41
2.2.3.2	Prinsip Pelatihan	43
2.2.3.3	Tujuan Pelatihan	43
2.2.3.4	Kebutuhan Pelatihan.....	44
2.2.3.5	Manfaat Pelatihan	45
2.2.4	Kinerja Karyawan.....	46
2.2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	46
2.2.4.2	Tujuan Penilaian Kerja Karyawan.....	47
2.2.4.3	Indikator Penilaian Kinerja Karyawan	49
2.2.4.4	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	49
2.2.4.5	Manfaat Kinerja Karyawan.....	50
2.2.5	Kerangka Berfikir.....	52

BAB III METODELOGI PENELITIAN.....53

3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	53
3.2	Lokasi Penelitian.....	54
3.3	Subjek Penelitian	55
3.4	Data Dan Jenis Data.....	56
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.6	Metode Analisis Data.....	58

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....60

4.1	Hasil Penelitian	60
4.1.1	Gambaran Umum Tentang BMT UGT Nusantara Malang Kota.....	54
4.1.2	Paparan Data Hasil Penelitian.....	70
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	79
4.2.1	Strategi Rekrutmen Seleksi dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Malang Kota	80
4.2.1.1	Strategi Rekrutmen Karyawan.....	80

4.2.1.2 Strategi Seleksi Karyawan.....	81
4.2.1.3 Strategi Pelatihan.....	86
4.2.1.4 Kinerja Karyawan.....	88
4.2.2 Dampak Rekrutmen Seleksi dan Pelatihan dalam Meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara.....	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Subjek Penelitian.....	55
Tabel 3.2 Subjek Penelitian.....	55

DAFTAR GAMBAR

2.1 Centralized recruitment technique	33
2.2 Decentralized technique	33
2.3 Name Request	34
2.4 Successive Hurdles	38
2.5 Compensatory	38
2.6 Kerangka Berfikir.....	52
4.1 Struktur Organisasi BMT UGT Nusantara Malang Kota	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti.....	101
Lampiran 2 Alat Pengumpulan Data.....	102
Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian.....	103
Lampiran 4 Jurnal Bimbingan.....	106
Lampiran 5 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme.....	107

ABSTRAK

Hikma Tunnazilah, 2023, *Strategi Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada BMT UGT Nusantara Malang Kota)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Yayuk Sri Rahayu, S.E., MM.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Kinerja Karyawan, BMT

Memiliki sumber daya manusia yang terampil, produktif dan memiliki loyalitas tinggi adalah suatu keharusan bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan perekrutan, seleksi dan pelatihan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dan menghindari kerugian bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat strategi rekrutmen, seleksi dan pelatihan yang dilakukan oleh BMT.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Yang mana objek yang dijadikan bahan rujukan adalah BMT UGT Nusantara Malang Kota. Sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan pengambilan dokumentasi, wawancara dan observasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Strategi rekrutmen yang dilaksanakan BMT UGT Nusantara menggabungkan dua teknik yakni *centralized* / terpusat dalam merekrut karyawan dan *name request* / memilih orang-orang yang direkomendasikan. Sedangkan seleksi menggunakan pendekatan *successive* yakni dilakukan secara bertahap dari tes administrasi, tes tulis, psikotes, tes Kesehatan, wawancara dan magang. Adapun pelatihan karyawan dilakukan untuk membentuk karyawan yang berintegritas melalui pendidikan karakter yang baik.

ABSTRACT

Hikma Tunnazilah, 2023, *Strategies for implementing recruitment selection and training in improving employee performance, (study on BMT UGT Nusantara Malang City)*. Thesis, Faculty of Economics, State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Yayuk Sri Rahayu, S.E., MM.

Keyword: Rekrutmen, Selection, training, Employee Performance, BMT

Having skilled, productive and highly loyal human resources is a must for a company. Therefore companies need to conduct proper recruitment, selection and training to meet the needs of human resources and avoid losses for the company. This study aims to see the recruitment, selection and training strategies carried out by BMT.

This research was conducted using a descriptive qualitative approach. Which object is used as reference material is BMT UGT Nusantara Malang City. Meanwhile, data collection is carried out by taking documentation, interviews and observations.

The results of this study show that: The recruitment strategy implemented by BMT UGT Nusantara combines two techniques, namely *centralized* in recruiting employees and *name requests* / selecting recommended people. While the selection uses a *successive approach*, which is carried out in stages from administrative tests, written tests, psychological tests, health tests, interviews and internships. The employee training is carried out to form employees with integrity through good character education.

المستخلص

حكمة نازلة، ٢٠٢٣، البحث. الموضوع: استراتيجية لتنفيذ اختيار التوظيف والتدريب في تحسين أداء الموظف (دراسة على بيت مال واثامويل وحدة متكاملة لمدينة نوسانترا مالانج) المشرفة: يايوك سري راهايو، الماجستير

الكلمة الرئيسية: توظيف. اختيار, تمرين, أداء الموظفين, بيت مال واثامويل

إن امتلاك موارد بشرية ماهرة ومنتجة ومخلصة للغاية أمر لا بد منه للشركة. لذلك تحتاج الشركات إلى إجراء التوظيف والاختيار والتدريب المناسب لتلبية احتياجات الموارد البشرية وتجنب الخسائر للشركة. تهدف هذه الدراسة إلى الاطلاع على استراتيجيات التوظيف والاختيار والتدريب التي تقوم بها BMT.

تم إجراء هذا البحث باستخدام منهج نوعي وصفي. الكائن المستخدم كمادة مرجعية هو BMT UGT Nusantara Malang Kota. وفي الوقت نفسه ، يتم جمع البيانات عن طريق أخذ الوثائق والمقابلات والملاحظات.

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن: استراتيجية التوظيف التي تنفذها BMT UGT Nusantara تجمع بين تقنيتين ، وهما المركزية في توظيف الموظفين وطلبات الأسماء / اختيار الأشخاص الموصى بهم. بينما يستخدم الاختيار نهجا متتاليا ، يتم تنفيذه على مراحل من الاختبارات الإدارية والاختبارات الكتابية والاختبارات النفسية والاختبارات الصحية والمقابلات والتدريب الداخلي. يتم تدريب الموظفين لتشكيل موظفين يتمتعون بالنزاهة من خلال تعليم حسن الخلق.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan sumber daya manusia menjadi suatu hal penting di dalam organisasi atau perusahaan, yang mana peningkatan ini bertujuan untuk memberikan solusi yang diperlukan dalam mengatasi setiap permasalahan yang terjadi di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi pada hakikatnya memiliki tujuan yang digunakan sebagai suatu landasan yang membuat karyawan berlomba-lomba untuk saling meningkatkan diri mereka melalui skill, dan, kinerja yang mereka miliki. Peningkatan diri karyawan yang mengarah ke arah yang lebih baik akan membuat karyawan lebih produktif di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sehingga dapat membantu mencapai tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi.

Salah satu kunci utama untuk memenangkan suatu kompetensi di dunia bisnis yaitu harus memiliki sumber daya manusia yang terampil, produktif dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam perusahaan harus ditangani dengan tepat supaya tidak mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan penting dalam menentukan kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif akan menghambat tujuan perusahaan, maka dari itu untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia supaya dapat menciptakan sumber daya yang berkualitas, memiliki loyalitas yang tinggi, dan berprestasi. Adapun aktivitas utama tentang manajemen sumber daya manusia itu sendiri terdapat pada pengadaan sumber daya manusianya. Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan

pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien (S. Siyah, Mansur, and Muhtadi, 2020).

Pelaksanaan proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan skillnya. Setiap perusahaan tentunya mempunyai mekanisme proses rekrutmen yang berbeda-beda, sebaiknya perusahaan melaksanakan rekrutmen sesuai dengan ketentuan yang berlaku tentunya hal ini sangat menguntungkan bagi perusahaan tersebut. Begitu juga dengan proses seleksi. Seleksi merupakan tahap memilah dan memilih dimana proses ini merupakan proses penentu apakah karyawan tersebut memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk diterima atau tidak di suatu perusahaan atau organisasi. Sedangkan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM), terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Hal ini, tentunya akan membuat kinerja perusahaan menjadi lebih baik dan membuat kelangsungan perusahaan akan berjalan terus. Kedua aktivitas ini sangat berkaitan, yang mana ketika perusahaan telah berhasil merekrut dan menyeleksi karyawan yang dinilai sudah sesuai dengan kriteria atau keinginan perusahaan, maka para calon karyawan tersebut harus sering diikut sertakan dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan, karena dengan adanya pelatihan karyawan akan lebih banyak mendapatkan ilmu yang bermanfaat untuk meningkatkan potensi yang dimiliki serta mampu melatih karyawan untuk mampu dalam mengatasi setiap permasalahan dan risiko yang terjadi di dalam pekerjaan (Putri, 2015).

Dalam pandangan Islam itu sendiri, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tepat dan tertib. Proses prosesnya harus benar benar diikuti dengan baik, tepat, dan tulus yang sesuai dengan nilai nilai Islam. Manajemen Islam adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, yang semua proses tersebut berpijak pada aqidah Islam yaitu Al-Qur'an dan Al-Hadist (Widjajakusuma, 2002). Islam sangat

menganjurkan kepada umatnya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Begitu pula dengan perusahaan, perusahaan pasti ingin memiliki karyawan atau SDM yang memiliki kemampuan, pengalaman yang kompeten. Karyawan yang baik adalah individual muslim yang memiliki kemampuan dengan motivasi yang sangat tinggi dan dapat di percaya atau amanah.

BMT-UGT (Baitul Mal Wat Tamwil – Usaha Gabungan Terpadu) ini resmi berdiri pada tanggal 20 Agustus 2008, yang mana BMT-UGT Nusantara Malang Kota ini dikelola oleh para alumni pondok pesantren Miftahul Ulum Sidogiri itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Khairul Huda selaku kepala Cabang BMT-UGT Nusantara pada ahad 28 Maret 2023, beliau mengatakan bahwa:

” Jadi di sini, di BMT ini memang rata-rata karyawan nya ini para alumni pondok Sidogiri mbak. Ya memang ada juga dari luar, ada yang dari pondok pesantren lain juga, malah ada beberapa yang dari sekolah formal biasa. yo tapi yo tetap yang diprioritaskan ya sesama kami ini, sesama para alumni. 80% alumni semua ini mbak. Lah kok bisa, kok berani bekerja dibidang keuangan? kan gak ada basic ekonominya, lah wong mondok yo yang dipelajari kitab kuning, fiqih dan lain lain. Ini katanya orang-orang mbak. Padahal asline ya dipondok itu kita juga belajar ilmu muamalat. Ya itu belajar ilmu ekonomi, ya tentang akad akad ada semua disana. Kalau ditanya kenapa kok nyari nya harus yang alumni pesantren Bapak? Jadi sebenarnya tujuan utamanya kenapa harus santri karena dari para perintis di BMT ini dulu nya juga santri, sehingga me reka sudah memikirkan lapangan pekerjaan untuk para alumni pesantren yang biasanya suka diremehkan, suka dibilang sulit untuk menemukan pekerjaan jika dulu lulusan pondok-an, selain itu juga karena prinsip yang kita cari itu ketika merekrut karyawan adalah mereka mera yang bisa dipercaya. Yang juga memiliki loyalitas yang tinggi untuk perusahaan. Jadi gak cuma dilihat dari penampilan nya saja mbak, tapi kita juga melihat dari segi nilai keimanan dan keislamannya seperti itu. Karena keuangan itu tentang nasabah, jadi tentang bagaimana menjaga kepercayaan nasabah”

Dari paparan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan kenapa yang menjadi prioritas utama karyawan BMT Nusantara ini adalah santri,

karena memang perintis awal dari BMT ini sendiri adalah para alumni pondok pesantren, jadi setelah para pendahulu ini lulus, beliau beliau ini memikirkan tentang bagaimana cara nya bisa mengubah pandangan orang orang yang sering menyanggap dan memandang sebelah mata hanya karena lulusan pondok pesantren. dengan adanya BMT Nusantara ini secara tidak langsung lembaga keuangan ini menjadi wadah juga bisa membuka lapangan kerja baru untuk para alumni yang susah mendapatkan pekerjaan setelah lulus.

Setelah proses rekrutmen dilakukan, selanjutnya adalah proses seleksi. Dimana pada proses ini pihak BMT akan menilai, dan mengamati kinerja para calon karyawan yang sedang di magangkan di lokasi yang telah ditentukan, dalam hal ini adalah BMT UGT Nusantara itu sendiri. untuk proses seleksi karyawan, seleksi tidak boleh dilakukan dengan mementingkan orang yang terdekat atau kerabat yang tidak memenuhi kriteria seleksi.

Hal ini juga dijelaskan oleh Bapak Khairul Huda selaku kepala Cabang BMT-UGT Nusantara pada wawancara yang dilakukan tanggal 29 Maret 2023, dimana beliau mengatakan bahwa:

”Nantikan kalau mereka sudah lulus tahapan pertama, dari pihak BMT pusat akan memberikan waktu magang untuk mereka, nah disinilah kami mulai melakukan penilaian kerja kepada mereka selama berada disini, yang mana penilaian ini menjadi penentu lulus atau tidaknya mereka melewati tahap seleksi karyawan. Nah biasanya ada beberapa dari mereka yang titip nama, atau nembak mbak. Ya kalau Bahasa kerennya pakai orang dalam mbak. Tapi tetap dari pihak BMT tetap harus professional, tetap diperlakukan sama rata, kalau salah ya salah dan harus diluruskan, dibimbing juga”

Sebagaimana yang diketahui bahwa mengangkat orang karena ada unsur hubungan tertentu akan mengakibatkan adanya karyawan yang memiliki kinerja buruk, tidak patuh terhadap atasan, tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, tidak loyal terhadap organisasi dan melakukan hal yang merugikan organisasi, ataupun korupsi

serta kolusi. Sehingga berdampak buruk terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Setelah proses rekrutmen dan seleksi ini terpenuhi maka BMT UGT Nusantara Malang Kota ini akan terus berupaya untuk terus melakukan peningkatan SDM melalui yang namanya pelatihan, yang mana pelatihan BMT melakukan mitra kerja dengan perbankan, atau bisa juga dengan mendatangkan orang-orang penting dari pihak yang paham tentang ekonomi misalnya, dosen, atau praktisi pemerintah untuk membekali pengelolaan pengelolaan BMT UGT Nusantara. Adapun pelatihan yang diadakan dapat berupa pelatihan analisis pembiayaan, pelatihan pengelolaan uang, pelatihan akuntansi, pelatihan menganalisa laporan keuangan, pelatihan strategi pemasaran atau bisa juga pelatihan tentang pendidikan karakter yang harus tanamkan kepada karyawan dan lain sebagainya.

Pernyataan ini diperkuat oleh Bapak kepala cabang BMT UGT Nusantara, Bapak Khoirul Huda pada wawancara yang dilakukan pada tanggal 30 Maret 2023 di BMT UGT Nusantara, beliau mengatakan bahwa:

”ya kalau sudah lolos, sudah menjadi karyawan disini maka dari pihak BMT akan selalu terus memantau calon karyawan nya. Baik itu karyawan lama ataupun karyawan yang baru, dua-duanya tetap dipantau kinerjanya. Jadi kita ini mitra kerjanya perbankan. Biasanya kita datangkan para praktisi ekonomi, mereka mereka yang paham dibidangnya untuk mengisi pelatihan, makanya itu mbak BMT mengadakan pelatihan untuk karyawan, biar yang mana tadi nya belum mengerti, ya jadi mengerti. Yang pada dasarnya sudah paham ya dengan adanya pelatihan ini ya jadi tambah paham”.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa seluruh karyawan atau pegawai yang ada di BMT UGT Nusantara ini semuanya adalah lulusan pondok pesantren. Sebagaimana yang kita ketahui bahwasannya dipondok pesantren itu sendiri mereka hanya diajarkan pelajaran-pelajaran seputar ilmu agama. Disini yang menariknya adalah mengapa yang memiliki background pendidikan agama lebih menjadi daya tarik untuk dijadikan karyawan atau pegawai dari pada lulusan sekolah

umum atau lainnya. Yang biasanya santri itu setelah lulus statusnya atau pekerjaannya hanya sebatas menjadi ustad, atau pendakwah saja, akan tetapi dengan adanya BMT ini bisa mengubah pandangan masyarakat bahwa, mereka yang belajar ilmu agama bisa juga bekerja di bidang keuangan.

Dari uraian diatas, serta berdasarkan berbagai pertimbangan maka dari itu peneliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada BMT UGT Nusantara Malang Kota)”**

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi rekrutmen, seleksi dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Malang Kota?
2. Bagaimana dampak rekrutmen, seleksi dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Malang Kota?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti mengambil tujuan dari penelitian skripsi ini adalah:

1. Mengetahui strategi rekrutmen, seleksi dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Malang Kota.
2. Mengetahui dampak rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Malang Kota.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis:

Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah wawasan tentang bagaimana implementasi nilai-nilai Islam yang terjadi dalam proses rekrutmen, seleksi, dan juga penempatan karyawan di BMT-UGT Nusantara Malang Kota, diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa dijadikan perbandingan dengan penelitian penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktisi:

Secara praktisi, penelitian ini diharapkan bisa menjadi rujukan atau referensi khususnya untuk mahasiswa yang akan melakukan penelitian penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah merupakan suatu kumpulan hasil dari penelitian penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian terdahulu ini akan dijadikan suatu rujukan oleh peneliti lain yang akan datang untuk lebih mengembangkan topik penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian dibawah ini yang memiliki tujuan dan hasil yang beragam terkait proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan di lembaga keuangan syariah.

Mahmood, Iqbal, and Sahu (2014) dengan judul *The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Performance in Banking Industry of Pakistan*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dampak Praktek Sumber Daya Manusia (Rekrutmen dan Seleksi Praktek, penghargaan, dan Praktek Promosi), pada kinerja karyawan di sektor perbankan Pakistan. Metode penelitian ini menggunakan sistem kuesioner yang dikirim ke 150 karyawan bank yang berbeda di Lahore. Analisis statistik meliputi histogram, scatter plot, korelasi, uji-t dan analisis regresi untuk menganalisis data. Adapun hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis alternatif diterima dalam tes rekrutmen dan seleksi ditetapkan sebagai koefisien regresi sederhana kurang dari 0,05. Uji ini menunjukkan bahwa koefisien prediktor secara statistik signifikan pada tingkat signifikansi kurang dari lima persen. Artinya hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak.

Prawesti (2018) dengan judul Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, adapun teknik pengumpulan datanya yaitu melalui

wawancara informan dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif selama dilapangan model miles dan huberman dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen di dalam BMT Permata Jatim sudah cukup baik karena menggunakan sumber dan metode yang lengkap yaitu internal dan eksternal. Penempatan dilakukan dengan proses yang baik dan benar sesuai dengan proses penempatan didalam buku Sumber Daya Manusia karya Mulyadi. Sistem pelatihan menggunakan strategi yang cukup lengkap, yaitu mikro dan makro. Sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari kenaikan penilaian kinerja tahun 2016 hingga tahun 2018.

Najiyurrahman (2018) Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam (studi pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan rekrutmen dan seleksi berbasis Islam pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya dimana pada Bank Syariah Mandiri dapat memperoleh penghargaan yaitu asset terbesar diantara bank syariah lainnya. Hal ini tentu berasal dari bagaimana karyawan berkualitas yang dimiliki oleh Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya sehingga prestasi dapat tercapai. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kualitatif, dimana penelitian ini memperoleh data dengan cara melakukan proses observasi lapangan, yaitu dengan wawancara kemudian juga dengan data yang diperoleh dari Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya seperti dokumentasi. Hasil dari penelitian ini yaitu Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya menerapkan rekrutmen, seleksi berbasis Islam dengan pengadaan tes baca Al-Quran dan juga tes tulis yang didalamnya terdapat pengetahuan terkait agama Islam, selain itu Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya juga melihat dari segi perilaku karyawan, kemudian kejujuran dan juga amanah yang sesuai dengan ETHIC yang dimiliki oleh Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya

Ozkeser (2019) dengan judul *Impact of training on employee motivation in human resources management*. Tujuan penelitian ini adalah Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kegiatan pelatihan dan motivasi dari fungsi manajemen sumber daya manusia untuk memahami tempat kegiatan pelatihan dalam meningkatkan motivasi personel. n. Sampel penelitian terdiri dari 200 karyawan yang bekerja di X dan dipilih secara acak. Metode survei digunakan untuk mengukur hubungan antara kegiatan pelatihan dengan motivasi kerja karyawan sesuai dengan tujuan penelitian. Kuesioner yang disiapkan untuk penelitian ini terdiri dari tiga bagian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh subdimensi fungsi pelatihan HRM terhadap tingkat motivasi sebagai variabel dependen secara statistik signifikan ($R^2 = 0,813$; $F = 83,234$; $p = 0,012$). Peluang pelatihan yang dirasakan digunakan sebagai variabel independen ($\beta = ,324$; $p = 0,000$), dukungan atasan yang dirasakan ($\beta = ,097$; $p = 0,001$), dukungan rekan kerja yang dirasakan ($\beta = 345$; $p = 0,014$), pendapatan ($\beta = ,457$; $p = 0,002$) dan harapan karir yang berhubungan dengan pendidikan ($\beta = ,234$; $p = 0,000$) secara statistik signifikan. Ditemukan bahwa variabel independen ini memiliki pengaruh sebesar 81% terhadap tingkat motivasi variabel dependen.

Wangi (2019) dengan judul Analisis Pelaksanaan Seleksi dan Penempatan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Citifin Multi Finance Syariah Bandar Lampung. Tujuan penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui Pelaksanaan Seleksi Dan Juga Penempatan Karyawan yang diterapkan di PT. Citifin Multi Finance Syariah Bandar Lampung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Data yang digunakan oleh penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini yaitu seleksi yang dilakukan PT. Citifin Multi Finance Syariah Bandar Lampung dapat dikatakan cukup baik, karena telah dilakukan dengan sistematis, yang terdiri dari dua tahapan yaitu, persiapan dan pelaksanaan.

Tahap persiapan meliputi analisis kebutuhan karyawan dan penetapan kegiatan selski yang terdiri dari; kegiatan penetapan waktu dan biaya, penetapan prosedur pendaftaran, penetapan kualifikasi dan penetapan sumber atau saluran menarik karyawan baru. Dan tahap pelaksanaan meliputi kegiatan seleksi administrasi, wawancara awal, tes tertulis, wawancara akhir dan keputusan seleksi. Namun dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Citifin Multi Finance Syariah Bandar Lampung, perlu adanya perbaikan pada sistem seleksinya, terutama pada aspek tes tertulis yang hanya mengukur kognitif saja, serta harus mengedepankan objektivitas kompetensi, dibandingkan kedekatan emosional dalam proses seleksi pegawai baru. Dan juga pada penempatan karyawan terjadi ketidaksesuaian penempatan karyawan sehingga berimplikasi terhadap kurang baiknya kinerja karyawan.

Azizah (2021) Dengan judul Strategi Rekrutmen Dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT UGT Jenggawah Jember. Tujuan penelitian ini adalah : 1) mendeskripsikan strategi rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember 2) mendeskripsikan dampak rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Strategi rekrutmen dan pelatihan yang diterapkan kepada karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember, ini mereka merekrut karyawan baru dari alumni santri pesantren sidogiri dan masyarakat dengan cara: a) Mengadakan pengumuman lowongan b) proses penyaringan diambil dari alumni pesantren sidogiri, /alumni yang sudah menikah/masyarakat umum. c) Setelah direkrut mereka magang selama 3 bulan dan ketika kinerjanya bagus maka akan dikontrak atau jadi karyawan tetap, setelah itu mereka akan mengikuti pelatihan semacam diklat selama 1 minggu yang mana materi pelatihan tersebut meliputi marketing, muamalah, administrasi, atau

akad-akad yang berbasis syariah, pembiayaan macet dan mengajari tentang IT atau computer untuk mengakses pembukuan. 2) Dampak dari strategi rekrutmen dan pelatihan kepada karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember itu dapat dilihat dari a) segi rekrutmen untuk mengajari atau memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan BMT UGT Sidogiri. b) kemudian dampak dari Segi pelatihan 1) membantu para karyawan BMT UGT Sidogiri membuat keputusan dengan lebih baik 2) Meningkatkan kemampuan para karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember menyelesaikan masalah yang telah dihadapi 3) Timbulnya dorongan-dorongan dalam diri para karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember untuk terus meningkat pada kemampuan kerjanya.

Dhabuwala (2021) dengan judul *Recruitment, Selection And Training Of Human Resource In Construction: A Review*. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menentukan perekrutan dan seleksi karyawan di industri konstruksi. Penelitian ini berpusat pada analisis, identifikasi, dan kesimpulan dari praktik perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan. Adapun metode analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan melalui observasi lapangan, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari analisis ini adalah Proses perekrutan juga telah melihat pertumbuhan berbagai alat, situs web, portal yang menjadikan proses ini lebih kompleks, lebih cepat, lebih hemat biaya, dan pada tingkat tertentu lebih efisien sebagai hasil dari inovasi teknologi. Oleh karena itu, perusahaan harus memanfaatkan teknologi dan pendekatan terbaru serta mengadopsi teknologi untuk memperbaiki proses rekrutmen dan seleksi secara lebih responsif dan lebih efisien untuk memastikan bahwa lowongan diisi dalam waktu sesingkat mungkin dan dengan cara yang hemat biaya.

Munaty, Rawi Dandono, and Setiasih (2022) dengan judul *The Effect of Recruitment, Selection and Training Process on Employee Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya rekrutmen, seleksi

dan pelatihan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Budiman Sejahtera. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan SPSS 23 untuk mengolah data. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak sederhana. Sampel berjumlah 44 orang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji parsial (uji t) terdapat tiga variabel yaitu seleksi, pelatihan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan satu variabel yaitu rekrutmen berpengaruh negatif dan signifikan. produktivitas nilai, juga ditemukan bahwa 98,6% pengaruh variabel independen (perekrutan, seleksi dan pelatihan karyawan) terhadap kinerja karyawan dan 11,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Irmayani (2022) dengan judul Analisis Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan. Teknik penelitian secara ilmiah dengan melakukan rangkaian studi pustakan melalui jurnal, majalah, internet, karya ilmiah, artikel dan sumber lain yang diperlukan. Dalam penelitian yang diwawancarai yaitu Pegawai Bagian Umum dan Karyawan PT. Socfindo Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif kualitatif. Hasil Penelitian yang diperoleh adalah Berdasarkan analisis penelitian dan pembahasan yang telah penulis peroleh maka dapat disimpulkan yaitu, Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan dapat dianalisis bahwa sistem rekrutmen SDM yang dilakukan PT. Socfindo bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dibidangnya masing-masing. Dalam perekrutan karyawan baru PT. Socfindo menggunakan mekanisme dengan cara menyebarkan iklan, melakukan tes wawancara, tes psikotes, dan yang terakhir tes kesehatan.

Holil (2022) Strategi Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Di BMT NU Cabang Pujer Bondowoso. Tujuan penelitian ini adalah untuk : 1) mendeskripsikan Strategi Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Di BMT NU Cabang Pujer Bondowoso 2) mendeskripsikan penerapan pelatihan dan pengembangan di BMT NU Cabang Pujer Bondowoso Untuk meningkatkan kualitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang dilakukan di Desa Pujer Kecamatan Pujer Kabupaten Bondowoso dimana teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah untuk : Pertama Strategi meningkatkan kualitas kerja di BMT NU Cabang Pujer Bondowoso dilakukan dengan beberapa cara diantaranya, memberikan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh manager kantor cabang dan karyawan yang dilakukan minimal dua kali dalam satu tahun, pemberian motivasi kepada seluruh manger kantor dan karyawan berupa semangat dan dukungan kerja guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja serta pemberian bonus efektif dan promosi kepada marketing dan karyawan yang berprestasi. Kedua Penerapan pelatihan dan pengembangan di BMT NU Cabang Pujer Bondowoso dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan berupa metode On The Job Training yang merupakan pelatihan yang dilakukan di tempat kerja, dimana seluruh karyawan mempelajari pekerjaan dengan pelaksanaan secara aktual guna meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan serta metode Off The Job Training yang merupakan suatu proses pelatihan yang dilaksanakan di luar tempat kerja dan memberikan materi-materi khusus kepada karyawan BMT NU Pujer dengan tujuan membantu karyawan memahami peran mereka di BMT dan bagaimana posisi mereka berkontribusi pada kesuksesan secara keseluruhan.

Girsang, Tarigan, and Sipayung (2023) dengan judul *The effect of recruitment and selection on employee performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh proses rekrutmen dan

seleksi terhadap kinerja pegawai di PD. Anugrah Simalungun. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diolah dari hasil pengisian kuesioner yang telah diedarkan kepada seluruh pegawai dalam hal ini kepala cabang di PD. Anugrah Simalungun dan staff perusahaan yang berjumlah 32 orang mulai dari administrasi, pemasaran dan pengepul sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi dalam uji hipotesis parsial (uji t) bahwa variabel rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), demikian juga variabel seleksi (X2) berpengaruh signifikan. terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya dengan uji bersama (uji F) bahwa variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mahmood, Iqbal, dan Sahu (2014)	<i>The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Performance in Banking Industry of Pakistan.</i>	Kuantitatif	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis alternatif diterima dalam tes rekrutmen dan seleksi ditetapkan sebagai koefisien regresi sederhana kurang dari 0,05. Uji ini menunjukkan bahwa koefisien prediktor secara statistik signifikan pada tingkat signifikansi kurang dari lima persen. Artinya hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak.
2	Intan Prawesti (2018)	Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim		Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen di dalam BMT Permata Jatim sudah cukup baik karena menggunakan sumber dan metode yang lengkap yaitu internal dan eksternal. Penempatan dilakukan dengan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>proses yang baik dan benar sesuai dengan proses penempatan didalam buku Sumber Daya Manusia karya Mulyadi. Sistem pelatihan menggunakan strategi yang cukup lengkap, yaitu mikro dan makro. Sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari kenaikan penilaian kinerja tahun 2016 hingga tahun 2018.</p>
3	Addied Najiurrahman (2018)	Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam (studi pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya).	Kualitatif	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya menerapkan rekrutmen, seleksi berbasis Islam dengan pengadaan tes baca Al-Quran dan juga tes tulis yang didalamnya terdapat pengetahuan terkait agama Islam, selain itu Bank Syariah</p>

Lanjutan tabel 2.1

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Mandiri cabang Palangkaraya juga melihat dari segi perilaku karyawan, kemudian kejujuran dan juga amanah yang sesuai dengan ETHIC yang dimiliki oleh Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya.
4	Banu Ozkeser (2019)	<i>Impact of training on employee motivation in human resources management.</i>	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh subdimensi fungsi pelatihan HRM terhadap tingkat motivasi sebagai variabel dependen secara statistik signifikan ($R^2 = 0,813$; $F = 83,234$; $p = 0,012$). Peluang pelatihan yang dirasakan digunakan sebagai variabel independen ($\bar{y} = 324$; $p = 0,000$), dukungan atasan yang dirasakan ($\bar{y} = 0,97$; $p = 0,001$), dukungan rekan kerja yang dirasakan ($\bar{y} = 345$; $p = 0,014$), pendapatan ($\bar{y} = 457$; $p = 0,002$) dan harapan karir yang berhubungan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>dengan pendidikan ($\bar{y} = 234$; $p = 0,000$) secara statistik signifikan. Ditemukan bahwa variabel independen ini memiliki pengaruh.</p>
4	Wesi Dwi Wangi (2019)	<p>Analisis Pelaksanaan Seleksi dan Penempatan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Citifin Multi Finance Syariah Bandar Lampung.</p>	Kualitatif	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu seleksi yang dilakukan PT. Citifin Multi Finance Syariah Bandar Lampung dapat dikatakan cukup baik, karena telah dilakukan dengan sistematis, yang terdiri dari dua tahapan yaitu, persiapan dan pelaksanaan. Tahap persiapan meliputi analisis kebutuhan karyawan dan penetapan kegiatan selksi yang terdiri dari; kegiatan penetapan waktu dan biaya, penetapan prosedur pendaftaran, penetapan kualifikasi dan penetapan sumber atau saluran menarik karyawan baru. Dan tahap pelaksanaan dan</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>Hasil dari penelitian ini yaitu seleksi yang dilakukan PT. Citifin Multi Finance Syariah Bandar Lampung dapat dikatakan cukup baik, karena telah dilakukan dengan sistematis, yang terdiri dari dua tahapan yaitu, persiapan dan pelaksanaan. Tahap persiapan meliputi analisis kebutuhan karyawan dan penetapan kegiatan seliski yang terdiri dari; kegiatan penetapan waktu dan biaya, penetapan prosedur pendaftaran, penetapan kualifikasi dan penetapan sumber atau saluran menarik karyawan baru. Dan tahap pelaksanaan dan keputusan seleksi. Namun dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Citifin Multi Finance Syariah Bandar Lampung, perlu adanya</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>Perbaikan pada sistem seleksinya. Finance Syariah Bandar Lampung, perlu adanya perbaikan pada sistem seleksinya terutama pada aspek tes tertulis yang hanya mengukur kognitif saja, serta harus mengedepankan objektivitas kompetensi, dibandingkan kedekatan emosional dalam proses seleksi pegawai baru. Dan juga pada penempatan karyawan terjadi ketidaksesuaian penempatan karyawan sehingga berimplikasi terhadap kurang baiknya kinerja karyawan.</p>
5	Widya Azizah (2021)	Strategi Rekrutmen Dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT UGT Jenggawah Jember	Kualitatif	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Strategi rekrutmen dan pelatihan yang diterapkan di BMT Jenggawah Jember, ini mereka merekrut karyawan baru dari alumni santri pesantren sidogiri.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>Penelitian ini juga menunjukkan bahwa : 1) Strategi rekrutmen dan pelatihan yang diterapkan di BMT Jenggawah Jember, ini mereka merekrut karyawan baru dari alumni santri pesantren sidogiri dan masyarakat dengan cara: a) Mengadakan pengumuman lowongan b) proses penyaringan diambil dari alumni pesantren sidogiri,/alumni yang sudah menikah/masyarakat umum. c) Setelah direkrut mereka magang selama 3 bulan dan ketika kinerjanya bagus maka akan dikontrak atau jadi karyawan tetap, setelah itu mereka akan mengikuti pelatihan semacam diklat selama 1 minggu yang mana materi pelatihan tersebut meliputi marketing, muamalah, pembukuan.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6	Dhabuwala (2021)	<i>Recruitment, Selection And Training Of Human Resource In Construction: A Review</i>	Kualitatif	Hasil dari analisis ini adalah Proses perekrutan juga telah melihat pertumbuhan berbagai alat, situs web, portal yang menjadikan proses ini lebih kompleks, lebih cepat, lebih hemat biaya, dan pada tingkat tertentu lebih efisien sebagai hasil dari inovasi teknologi. Oleh karena itu, perusahaan harus memanfaatkan teknologi dan pendekatan terbaru serta mengadopsi teknologi untuk memperbarui proses rekrutmen dan seleksi secara lebih responsif dan lebih efisien untuk memastikan bahwa lowongan diisi dalam waktu sesingkat mungkin.
7	Munaty, Rawi Dandono, and Setiasih (2022)	<i>The Effect of Recruitment, Selection and Training Process on Employee Performance.</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan produktivitas nilai, juga ditemukan bahwa 98,6% pengaruh variabel independen (perekrutan, seleksi dan pelatihan)

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8	Sekar Dewi Irmayani (2022)	Analisis Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan	Kualitatif	Hasil Penelitian yang diperoleh adalah Berdasarkan analisis penelitian dan pembahasan yang telah penulis peroleh maka dapat disimpulkan yaitu, Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan dapat dianalisis bahwa sistem rekrutmen SDM yang dilakukan PT. Socfindo bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dibidangnya Dalam perekrutan karyawan baru PT. Socfindo menggunakan mekanisme dengan cara menyebarkan iklan, melakukan tes wawancara, tes psikotes, dan yang terakhir tes kesehatan.
9	Muhammad Holil (2022)	Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan	Kualitatif	Hasil penelitian ini adalah untuk : Pertama Strategi meningkatkan kualitas kerja di BMT NU Cabang

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Kerja Di BMT NU Cabang Pujer Bondowoso		<p>pelatihan dan pendidikan kepada seluruh manager kantor cabang minimal satu kali dalam setahun pemberian motivasi kepada seluruh manger kantor dan karyawan berupa semangat dan dukungan kerja guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja serta pemberian bonus efektif dan promosi kepada marketing dan karyawan yang berprestasi. Kedua Penerapan pelatihan dan pengembangan di BMT NU Cabang Pujer Bondowoso. dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan berupa metode On The Job Training yang merupakan pelatihan yang dilakukan di tempat kerja, dimana seluruh karyawan mempelajari pekerjaan dengan pelaksanaan secara aktual guna meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				dilaksanakan di luar tempat kerja dan memberikan materi-materi khusus kepada karyawan BMT NU Puger dengan tujuan membantu karyawan memahami peran mereka di BMT dan bagaimana kontribusi mereka.
10	Girsang, Tarigan, and Sipayung (2023)	<i>The effect of recruitment and selection on employee performance.</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi dalam uji hipotesis parsial (uji t) bahwa variabel rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), demikian juga variabel seleksi (X2) berpengaruh signifikan. terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya dengan uji bersama

Berdasarkan pemaparan penelitian terdahulu diatas yang menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian ini dilakukan di BMT-UGT Nusantara Malang Kota, yang mana penelitian ini berfokus pada pelaksanaan rekrutmen seleksi dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Rekrutmen

2.2.1.1 Pengertian Rekrutmen

Peran karyawan sangatlah dibutuhkan untuk mewujudkan keberhasilan dan eksistensi suatu perusahaan. Karena mengingat kembali betapa pentingnya karyawan dalam membangun serta menjalankan perusahaan, maka tentunya dibutuhkan karyawan yang memiliki potensi, kualitas, serta sesuai dengan spesifikasi pekerjaan perusahaan. Proses pencarian karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan ini dapat dilakukan melalui rekrutmen. Suparyadi (2015) mengatakan bahwa “rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan jabatan tertentu”. Menurut pendapat Thamrin (2019) rekrutmen merupakan sebuah pencarian dan pemikatan terhadap calon karyawan (pelamar kerja) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Sedangkan menurut Jusmaliani (2011) Rekrutmen adalah suatu proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang mampu untuk dipekerjakan. Proses ini dimulai ketika calon pelamar dicari dan berakhir dengan sejumlah lamaran yang masuk di perusahaan. Peran rekrutmen adalah untuk menemukan sejumlah pelamar yang baru yang segera dapat ditarik bekerja ketika organisasi memerlukannya. Jadi hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat sehingga siap untuk di saring melalui tahap selanjutnya yaitu seleksi. Aktivitas rekrutmen dirancang untuk mempengaruhi tiga hal, pertama jumlah sumber daya manusia (SDM) yang melamar, kedua jenis SDM yang melamar, dan ketiga kemungkinan pelamar akan menerima posisi yang ditawarkan.

Hasil kegiatan rekrutmen merupakan identifikasi terhadap calon tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki

kemungkinan untuk diterima sebagai karyawan. Untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai kebutuhan perusahaan, dilakukan melalui tenaga kerja. Bangun (2012) mengatakan bahwa proses ini dimulai dari analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia, sampai dilakukannya penarikan dengan menggunakan metode-metode penarikan yang efektif.

Hafidhuddin and Tanjung (2003) mengatakan bahwa dalam pandangan Islam, segala sesuatu itu harus dilakukan secara rapi, benar, dan teratur. Proses prosesnya harus diikuti dengan baik, sesuatu tidak boleh dilakukan dengan asal-asalan. Persyaratan rekrutmen sebaiknya dicantumkan dengan jelas kepada pelamar, yang mana meliputi syarat-syarat pekerjaan, kriteria pekerjaan, yang akan dijalankan. Termasuk kepada pelamar, diharapkan memberikan keterangan yang sesuai dengan kapasitas, kapabilitas, dan minat (ketertarikan). Pelamar sebaiknya tidak melamar pekerjaan diluar kemampuan mereka dan bekerja diluar kapasitasnya.

Islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap muslim secara adil. Sebagai contoh dalam hal perekrutan, promosi ataupun keputusan-keputusan lain dimana seorang manajer harus menilai kinerja para karyawan, salah satunya dilihat dari kejujuran dan keadilannya. Hal ini merupakan sebuah keharusan, sesuai dengan Firman-Nya:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٩﴾ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٦٠﴾

Artinya: *“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha mendengar, maha melihat. Wahai orang-orang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Kemudian, jika berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya”.* (Q.S An-Nisaa 58-59)

Sehubungan dengan ayat tersebut, maka yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut: masalah perekrutan secara syariah sama halnya dengan memilih seorang pemimpin, yaitu memilih siapa diantara orang-orang tersebut yang paling banyak kelebihan dan juga paling lengkap kriterianya. Dapat diartikan bahwasanya dalam proses rekrutmen haruslah menerapkan prinsip keadilan, artinya jabatan itu diberikan kepada orang yang lebih berhak dan kompeten, bukan karena faktor kekerabatan dan lain sebagainya. Jadi dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen ini merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika dalam proses rekrutmen ini berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang mengajukan lamarannya ke perusahaan, maka peluang perusahaan pun untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kriteria pun akan semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan terbaik dari para pelamar yang ada.

2.2.1.2 Tujuan Rekrutmen

Dalam proses pelaksanaan proses rekrutmen, sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan yang telah dilakukan. Menurut Bangun (2012) tujuan rekrutmen secara umum adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang

dituntut suatu pekerjaan. Secara khusus tujuan penarikan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar sesuai dengan program dan strategi perusahaan. Sebelum melaksanakan kegiatannya, perusahaan terlebih dahulu menetapkan program dan strategi untuk mencapai sasarnya. Untuk merealisasikan program dan strategi, perusahaan melakukan penarikan tenaga kerja sesuai kebutuhan.
2. Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka panjang dan pendek, berkaitan dengan perubahan dalam perusahaan, perencanaan sumber daya manusia, rancangan pekerjaan, dan analisis pekerjaan.
3. Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.
4. Membantu dalam meningkatkan keberhasilan dalam proses pemilihan tenaga kerja dengan mengurangi calon karyawan yang jelas tidak memenuhi persyaratan menjadi karyawan.
5. Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja.
6. Sebagai upaya dalam mengkoordinasikan penarikan dengan program pemilihan dan pengembangan tenaga kerja.
7. Melakukan evaluasi efektif tidaknya berbagai teknik yang dilakukan dalam penarikan tenaga kerja.
8. Memenuhi kegiatan perusahaan untuk mendukung program pemerintah dalam hal mengurangi tingkat pengangguran.

2.2.2.3 Prinsip – Prinsip Rekrutmen

Menurut Hakim (2012) prinsip prinsip rekrutmen ada 6 poin , diantaranya yaitu;

1. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat:
 - 1) Analisis Pekerjaan

- 2) Deskripsi Pekerjaan
 - 3) Spesifikasi Pekerjaan.
2. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukannya hal berikut ini:
 - 1) Peramalan kebutuhan tenaga kerja, dan
 - 2) Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*)
 3. Biaya yang diperlukan diminimalkan
 4. Perencanaan dan keputusan keputusan strategis tentang perekrutan
 5. Flexibility
 6. Pertimbangan pertimbangan hukum.

Adapun Untuk persyaratan rekrutmen sendiri sebaiknya dicantumkan dengan jelas kepada pelamar, meliputi syarat-syarat pekerjaan, kriteria pekerjaan yang akan dijalankan. Termasuk kepada pelamar, diharapkan memberikan keterangan yang sesuai dengan kapasitas, kapabilitas dan minat (ketertarikan). Pelamar sebaiknya tidak melamar pekerjaan di luar kemampuan mereka dan bekerja di luar kapasitasnya. Berdasarkan prinsip tersebut, pelamar yang paling mendekati kriteria spesifikasi tersebutlah yang berpeluang paling besar untuk direkrut karena dialah yang paling sesuai dengan yang disepakati oleh manajemen.

Dalam Islam pada prinsipnya bertujuan untuk mencari sosok karyawan yang dalam dirinya berpadu unsur amanah dan profesionalisme. Sehingga pada akhirnya akan terpenuhi unsur kesesuaian budaya perusahaan dan kompetensi serta talenta yang dibutuhkan.

Ibnu Taimiyah berpendapat bahwa metode yang digunakan oleh Nabi dalam pemilihan dan pengangkatan pembantu yang mengelolah pemerintahannya adalah sebagai berikut:

1. Mengangkat individu yang *aslah* (paling layak dan sesuai)
2. Memilih individu dengan kualitas terbaik. memilih dan mengangkat pegawai yang benar benar mumpuni (memenuhi semua kriteria)
3. Memilih individu yang mempunyai *kafaah* (kapabilitas) dan amanah.

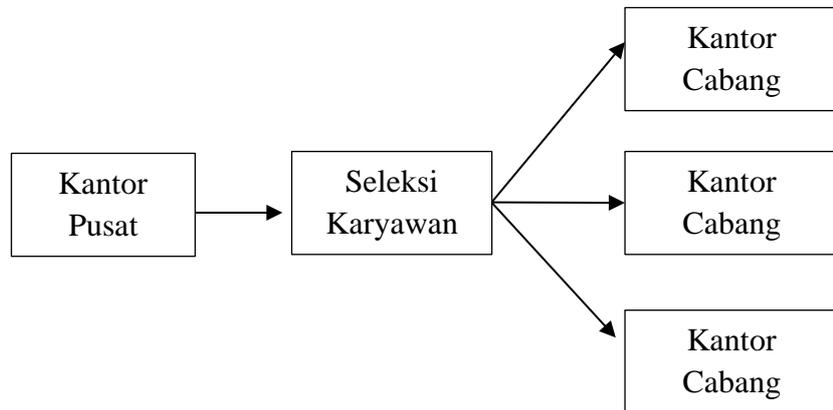
Dengan demikian, prinsip untuk memilih pegawai pemerintah adalah mengetahui yang paling sesuai dengan keahliannya (profesional), disamping memiliki kapabilitas dan amanah serta terbukti loyalitas untuk Islam dan kaum muslimin.

2.2.2.4 Teknik Rekrutmen

Teknik rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Terdapat beberapa teknik rekrutmen menurut Sunyoto (2012) adalah sebagai berikut:

1. Centralized recruitment technique

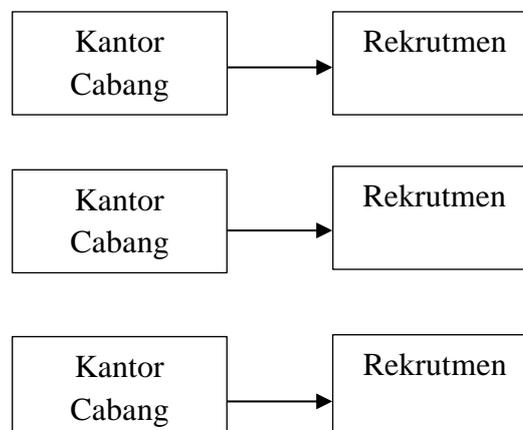
Merupakan teknik rekrutmen yang dilakukan perusahaan dengan menyerahkan kepada pusat dalam melaksanakan seluruh rekrutmen tenaga kerja. Hasil dari rekrutmen yang dilakukan akan didistribusikan oleh kantor pusat setelah melihat kebutuhan perusahaan. Rekrutmen ini biasa dilakukan oleh perusahaan besar dalam upaya efisiensi dan menyamakan standar kualitas antara kantor pusat dan cabang.

Gambar 2.1 *Centralized recruitment technique*

Sumber: Sunyoto (2012)

2. *Decentralized recruitment technique*

Merupakan kebalikan dari teknik yang pertama, teknik ini menyerahkan sepenuhnya rekrutmen pada cabang-cabang perusahaan dengan pandangan bahwa setiap cabang mempunyai karakteristik masing-masing dalam menentukan karyawan yang cocok dengan pola kerja perusahaan. Pada dasarnya teknik ini memiliki kelebihan tentang penyesuaian karakteristik oleh perusahaan.

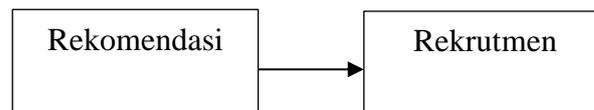
Gambar 2.2 *Decentralized technique*

Sumber: Sunyoto (2012)

3. *Name request*

Tekhnik rekrutmen dengan menggunakan pola rekomendasi. Rekrutmen dilakukan dengan cara menyeleksi orang-orang direkomendasikan untuk direkrut perusahaan. Pola ini terkadang berlawanan dengan sistem formal, karena calon pekerja dapat diseleksi tanpa sistem terjadwal layaknya sistem centralized dan decentralized.

Gambar 2.3 *Name request*



Sumber: Sunyoto (2012)

2.2.2.5 Sumber Sumber Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan/pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari dalam (internal) dan sumber dari luar (eksternal). Dengan kata lain kebijaksanaan rekrutmen sangat tergantung pada fungsi internal dan eksternal pasar tenaga kerja.

1. Rekrutmen internal, rekrutmen internal adalah persediaan tenaga kerja dari dalam organisasi atau perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan yang kosong disuatu perusahaan. Kondisi pasar tenaga kerja internal ini dalam kenyataannya sangatlah berpengaruh pada kebijakan rekrutmen. Pengaruhnya kerap kali langsung dalam artian kekosongan jabatan tertentu tidak mungkin diisi oleh tenaga kerja luar, terutama dilihat dari segi keterampilan atau keahlian yang diperlukan untuk mengisi jabatan tersebut. Disamping itu juga pasar tenaga kerja internal sangat penting pengaruhnya, karena organisasi atau perusahaan berkewajiban

untuk melakukan kegiatan promosi, pemindahan dan berbagai kegiatan lainnya dalam rangka pengembangan karir karyawan (Nawawi, 2011). Adapun kelemahan dari rekrutmen internal ini dinamakan *efek ripple* dimana ketika tenaga kerja yang menempati jabatan yang baru akan menyebabkan tenaga kerja yang digantikannya mengalami efek psikologis yang dapat dikatakan mungkin menjadi tidak nyaman. Akibatnya produktivitas dari tenaga kerja yang baru maupun yang lama belum tentu meningkat terkait dengan efek ini. Kecuali jabatan yang ditempati oleh tenaga kerja internal tersebut adalah jabatan yang baru sehingga tidak ada tenaga kerja yang lama yang digantikan, misalnya pada saat dilakukan pembukaan cabang baru atau departemen baru dalam perusahaan atau organisasi, maka *efek ripple* ini barangkali dapat dihindarkan (Trisnawati and Saefullah, 2005)

2. Rekrutmen eksternal, rekrutmen eksternal adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja diluar organisasi atau perusahaan. Rekrutmen dilakukan karena perkembangan bsnis, sehingga organisasi atau perusahaan memerlukan pekerja baru untuk memperoleh gagasan yang lebih segar. Disamping itu mungkin pula dilakukan untuk melengkapi tenaga kerja yang dimiliki guna melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien (Nawawi, 2011)

Kelebihan dari rekrutmen eksternal ini adalah bahwa perusahaan mungkin saja memiliki peluang untuk mendapatkan tenaga kerja yang lebih baik dari pada apa yang dimiliki perusahaan saat ini, atau memperoleh tenaga kerja yang akan membawa semangat baru yang berdampak positif. Sedangkan keterbatasan dari rekrutmen eksternal ini adalah dalam hal adaptasi tenaga kerja dengan lingkungan internal organisasi atau perusahaan. Dikarenakan tenaga kerja yang direkrut adalah

tenaga kerja baru atau dari luar, maka dari itu perlu waktu bagi tenaga kerja baru ataupun bagi perusahaan untuk melakukan adaptasi mengenai pekerjaan dan jabatan yang akan ditempati maupun keterkaitannya dengan misi perusahaan secara keseluruhan (Trisnawati and Saefullah, 2005)

2.2.2 Seleksi

2.2.2.1 Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan suatu kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilaksanakan hal ini dapat diartikan bahwa organisasi atau perusahaan sudah berhasil mengumpulkan sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses inilah yang disebut dengan seleksi (H. V. Rivai 2008)

Sedangkan menurut Hasibuan (2002) seleksi merupakan suatu kegiatan pemilihan dan penentuan calon karyawan atau pelamar yang diterima atau tidak untuk menjadi karyawan di organisasi atau perusahaan. Adapun proses seleksi ini didasarkan pada spesifikasi atau kriteria tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan. Teori lain menurut Mathis and Jackson (2006), yang dimaksud dengan seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mencari karyawan yang memenuhi kualifikasi dengan tujuan untuk membantu dalam mewujudkan cita-cita suatu perusahaan.

2.2.2.2 Teknik – Teknik Seleksi

Adapun Teknik Teknik yang ada dalam tahap seleksi diantaranya adalah (Anwar, 2004):

- a. Tes Pengetahuan Akademik

Tujuan dari dilakukannya tes ini adalah untuk mengetahui tingkat penguasaan materi pengetahuan akademik calon pegawai atau karyawan. Materi tes yang diberikan harus sesuai dengan bidang Pendidikan dan tingkat Pendidikan calon pegawai.

b. Tes Psikologi

Tes psikologi ini dilakukan oleh ahli psikologi. Tes ini bertujuan untuk mengungkapkan kemampuan potensial dan kemampuan nyata calon pegawai. Beberapa tes psikologi yang diberikan untuk seleksi pegawai diantaranya adalah tes bakat, tes kecenderungan untuk berprestasi, tes minat bidang pekerjaan, dan juga tes kepribadian.

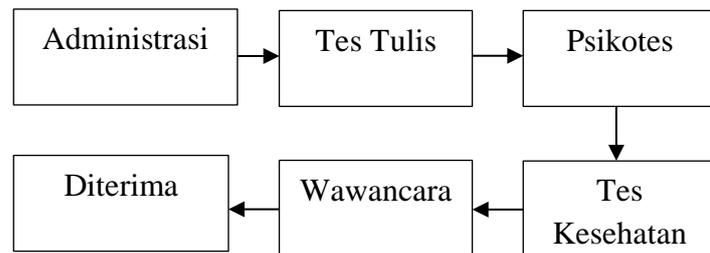
c. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang atau lebih secara berhadapan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Wawancara dalam tahapan seleksi merupakan salah satu Teknik seleksi yang dilakukan dengan cara tanya jawab untuk mengetahui data pribadi dari calon pegawai.

Sedangkan menurut Samsudin (2006) terdapat Dua pendekatan yang dilakukan dalam proses seleksi karyawan yaitu:

1. *Successive Hurdles*

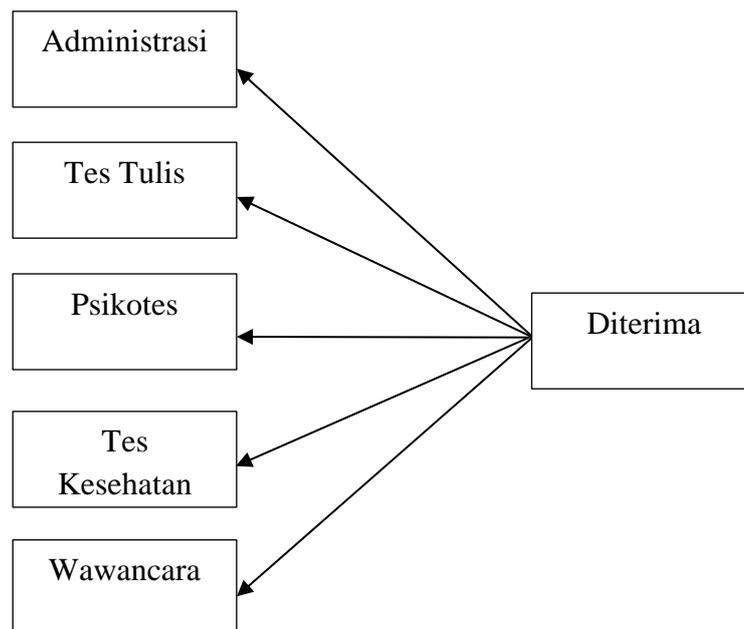
Sebuah pendekatan dengan melakukan tahapan seleksi secara bertahap. Artinya adalah seorang pelamar kerja harus melalui setiap tahapan seleksi secara bertahap mulai dari proses administrasi hingga wawancara akhir. Apabila pelamar mengalami kegagalan pada satu tahapan maka pelamar tersebut akan gagal untuk lanjut pada tahap selanjutnya. Sebagai contoh apabila seseorang pelamar secara administrasi gagal, maka ia tidak dapat melanjutkan pada tes selanjutnya.

Gambar 2.4 *Successive Hurdles*

Sumber: Samsudin (2006)

2. *Compensatory*

Sebuah pendekatan dengan melakukan seleksi melalui sistem akumulasi dari semua tahapan tes. Artinya adalah setiap calon karyawan yang mengikuti seleksi harus mengikuti seluruh rangkaian tes terlebih dahulu dan akumulasi dari semua hasil tes tersebut yang akan menjadi penentu hasil kelulusan.

Gambar 2.5 *Compensatory*

Sumber: Samsudin (2006)

2.2.2.3 Proses Seleksi

Proses seleksi dilakukan oleh perusahaan untuk memberi kemudahan dalam menentukan karyawan yang sesuai dengan kriteria dan kualifikasi perusahaan. Proses seleksi dilakukan bertahap sesuai dengan kebijakan dari perusahaan. Menurut Sunyoto (2008) dalam Subekhi and Jauhar (2012) proses seleksi sebagai berikut:

1. Pemilihan awal. Pada tahap ini dilakukan penyaringan mereka yang memenuhi syarat dan mana yang tak memenuhi syarat.
2. Pemeriksaan surat lamaran. Semua pelamar yang memenuhi syarat dipertimbangkan dan memperoleh peluang yang sama untuk dipertimbangkan.
3. Ujian-ujian saringan: performance/achievement test, intelligence test, aptitude test, interest test, personality test. Perlu diperhatikan tingkat kesahihan (validity), dan tingkat kepercayaan (reliability).
4. Pengecekan narasumber atau references (rujukan) atau surat-surat rekomendasi, memo, dan lain-lain.
5. Wawancara. Cara ini digunakan setelah calon pegawai melalui tahapan penyaringan rekrutmen sebelumnya seperti screening, mempelajari surat-surat permohonan, penyelenggaraan testing, pengecekan referensi, fisik, medis dan sebagainya.

2.2.2.4 Sistem Seleksi yang Efektif

Proses seleksi pegawai baru merupakan kegiatan penting bagi Lembaga maupun bagi calon pegawai itu sendiri. Mempertahankan ataupun mengembangkan suatu sistem seleksi yang mneghasilkan pegawai yang produktif dan mencari peluang untuk meningkatkan cara kerjanya sangat penting untuk keberhasilan suatu lembaga. Sistem seleksi yang efektif pada dasarnya memiliki tiga sasaran V. Rivai (2009), yaitu:

- a. Keakuratan, artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar.
- b. Keadilan, yaitu memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberi kesempatan yang sama di dalam proses seleksi.
- c. Keyakinan, yaitu taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang akan diperoleh. Pewawancara dan calon pegawai meyakini akan suatu sistem seleksi, jika selama proses seleksi menggunakan waktu dengan efektif dan baik.

Adapun yang dimaksud seleksi dalam pandangan Islam adalah suatu asas yang pokok atau utama. Seleksi calon karyawan pada prinsipnya adalah membandingkan spesifikasi pegawai yang diinginkan dengan calon pegawai yang melamar. Dengan kata lain, prinsip seleksi adalah membandingkan spesifikasi orang (*man specification*) dengan kriteria yang dimiliki oleh calon pegawai serta menggali kompetensi yang dimiliki calon karyawan dengan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) yang diinginkan.

Seperti halnya kisah Nabi Syua'ib dan kedua putrinya yang memberikan saran kepada ayahnya untuk memberikan imbalan dan mengambil Nabi Musa A.S menjadi pegawainya. Saran dari kedua putrinya ini didasarkan pada sikap terpuji dari Nabi Musa A.S setelah mengetahui kemampuan dan juga sikap Amanah beliau. Ketika mengambil air untuk ternak mereka ditengah kerumunan orang-orang yang juga tengah mengambil air di sekitar telaga madyan. Sebagaimana firman Allah SWT. dalam surat al-Qashas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: "dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita) sesungguhnya orang yang paling engkau ambil sebagai pekerja

pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan juga yang dapat dipercaya.” (Q,S al-Qashash: 26).

Dari ayat tersebut terdapat lafadz *ista'jarta* yang berarti menarik dia untuk dijadikan pekerja atau pegawai. Lafadz ijarah diartikan sebagai jual beli jasa (upah-mengupah) yakni mengambil manfaat tenaga kerja manusia. Suatu usaha memilih tenaga kerja untuk dipekerjakan pada bidang tertentu yang dimana dalam perkembangannya lebih dikenal dengan istilah seleksi. Dalam usaha mencari tenaga kerja, Al-Qur'an memberikan penjelasan bahwa standar kepatutan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan didasarkan kepada keahlian serta kemampuan yang dimiliki. Dalam ayat tersebut juga dijelaskan dua poin penting dalam memilih pegawai, yang pertama adalah yang memiliki kekuatan, kekuatan yang dimaksud meliputi kekuatan aqidah, kekuatan pikiran (cerdas), wawasan yang luas, serta profesionalitas kerjanya. Sedangkan poin kedua adalah amanah dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, dimana unsur amanah ini sangatlah penting bagi perusahaan, karena jika suatu perusahaan atau lembaga memiliki karyawan yang amanah maka akan memberikan keamanan dan rasa percaya terhadap kerja pegawai.

2.2.3 Pelatihan

2.2.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan pada dasarnya berarti proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang dan Sebagian besar kegiatan pelatihan ini juga memiliki tujuan untuk memperbaiki proses kerja

atau teknik dalam menyelesaikan tugas tertentu secara lebih efektif dan efisien (Nugroho, 2019).

Menurut Malayu S.P Hasibuan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan pengertian pelatihan menurut Notoadmojo (2009) ialah merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Amstrong (2000) mengemukakan pendapatnya bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah konsep terencana yang terintegrasi yang cermat, yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerja. Dan menurut Sedarmayanti (2001) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan umum.

Dari beberapa definisi diatas dapat dipahami bahwa pelatihan kerja merupakan suatu pembelajaran jangka pendek untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai atau karyawan didalam instansi atau organisasi. Serta pelatihan bisa juga diartikan sebagai sebuah proses dalam memberikan suatu bantuan bagi para karyawan untuk dapat menguasai sebuah keterampilan yang khusus ataupun untuk dapat membantu dalam memperbaiki setiap kekurangan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena semakin sering pelatihan kerja dilakukan maka karyawan akan semakin mengerti tentang pekerjaan yang harus dilakukan dan akan semakin meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Islam sebagai sebuah agama mengajarkan kepada umatnya untuk meningkatkan usaha dan kerja kerasnya dan ini ditegaskan dalam al-Qur'an surat al-Jumu'ah Allah SWT berfirman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا

لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Apabila Sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak banyak agar kamu beruntung" (Q.S Al-Jumu'ah:10)

2.2.3.2 Prinsip Pelatihan

Prinsip pelatihan disini digunakan sebagai pedoman untuk proses dari pelatihan kepada karyawan agar berjalan lebih efektif. Menurut Handoko (2008), prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan adalah: program pelatihan bersifat partisipatif, relevan, pengulangan (repetisi) dan pemindahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan. Semakin terpenuhi prinsip-prinsip tersebut dalam latihan akan semakin efektif.

2.2.3.3 Tujuan Pelatihan

Tujuan lain pelatihan diadakan selain untuk menambah pengetahuan dan wawasan karyawan terkait pekerjaan yang akan dilakukan, terutama dalam hal keterampilan serta dapat mengasah suatu keahlian yang memang sudah dimiliki sehingga nantinya dapat menjadi suatu langkah yang penting yang diambil oleh perusahaan untuk bisa bertahan dalam kompetisi. Berikut beberapa tujuan pelatihan menurut M. Siyah and Muhtadi (2020):

1. Meningkatkan produktivitas

Adapun salah satunya dengan cara memanfaatkan dengan baik teknologi yang ada karena dalam perkembangan teknologi saat ini sangatlah cepat. Sehingga membantu pelatihan karyawan untuk menguasai teknologi juga dapat berkembang cepat. Selain

itu para karyawan juga dapat mengembangkan suatu cara ataupun metode sehingga nantinya akan mampu dalam hal menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif serta efisien.

2. Memperbaiki kualitas

Para karyawan juga nantinya akan mampu memberikan suatu layanan ataupun dapat menghasilkan suatu produk yang lebih baik sehingga hal tersebut akan dapat mempertahankan para pelanggan atau klien.

3. Meningkatkan potensi karyawan

Hal ini dapat membantu para karyawan untuk dapat percaya diri sehingga nantinya para karyawan akan lebih betah untuk bekerja dalam perusahaan. Karena para karyawan akan menganggap perusahaan peduli akan kebutuhan para karyawan.

2.2.3.4 Kebutuhan Pelatihan

Kebutuhan pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan yang benar. Pada dasarnya, kebutuhan itu untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadang yang bervariasi, yang digolongkan menjadi tiga, yaitu :

- a. Kebutuhan untuk memenuhi tuntutan sekarang: kebutuhan ini biasanya dapat dipenuhi dari prestasi pegawai yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja, yang ditetapkan oleh organisasi pada jabatan dimaksud. Meskipun tidak selalu, penyimpangan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan.
- b. Kebutuhan untuk memenuhi tuntutan jabatan lainnya: pada tingkat hierarki manapun dalam organisasi sering dilakukan mutasi jabatan. Dengan alasannya bermacam-macam, ada yang sering mengemukakan untuk mengatasi kejenuhan, dan ada pula yang mengemukakan untuk membentuk orang generalis, misalnya seorang manajer keuangan, sebelum dipromosikan menjadi general manajer tentunya perlu melewati jabatan

fungsi lainnya sehingga lebih mampu mengelola organisasi dengan lebih baik.

- c. Kebutuhan hubungan SDM dalam Intra dan Antargrup: Berbagi perubahan yang terjadi secara internal karena perubahan sistem, struktur organisasi, sedangkan secara eksternal karena perubahan teknologi, perubahan orientasi tujuan organisasi yang sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru. Walaupun saat ini tidak ada persoalan antara kemampuan orangnya dengan tuntutan jabatannya, tetapi dalam rangka menghadapi perubahan tersebut dapat diantisipasi dengan pelaksanaan pelatihan yang bersifat potensial.

2.2.3.5 Manfaat Pelatihan

Menurut Simamora (1999), ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Islam telah memberikan rambu-rambu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang professional, serta agama Islam juga telah memotivasi setiap umatnya untuk bekerja sungguh-sungguh dan tidak memperbolehkan untuk meminta-minta kepada orang lain. Islam tidak memperbolehkan manusia yang malas untuk menerima shadaqah, tetapi orang tersebut harus didorong untuk bekerja dan mendapatkan rizki yang halal. Islam juga mengajarkan umatnya apabila tidak terdapat pekerjaan di tempat tinggalnya, maka

hendaklah mencari pekerjaan ditempat lain (berhijrah) untuk memperbaiki kondisi kehidupannya, karena bumi ini luas dan rezekinya tersebar dimana-mana, sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Nisaa: 100

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا

Artinya: ” Barangsiapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka mendapati di muka bumi ini tempat hijrah yang luas dan rezki yang banyak. barangsiapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah kepada Allah dan Rasul-Nya, Kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ke tempat yang dituju), Maka sungguh Telah tetap pahalanya di sisi Allah. dan adalah Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang” (Q.S An-Nisaa: 100).

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif dan kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawabnya, dalam upaya mencapai tujuan organisasi serta tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Mangkunegara, 2015).

Kinerja karyawan menurut Roziqin (2010) adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya dan juga mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Kemudian dapat diukur

dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan kinerja kurang baik atau sebaliknya (Anoraga, 2005).

Dari ketiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama dia bekerja , yang mana dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

2.2.4.2 Tujuan Penilaian Kerja Karyawan

Secara umum tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk memberikan feedback atau umpan balik kepada pegawai dalam upaya untuk memperbaiki tampilan kerja dan juga untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Namun secara khusus tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah untuk pengambilan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain. Penilaian kinerja juga memiliki dua tujuan, yaitu :

1. Tujuan Umum
 - a. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja dapat menggunakan potensi yang dimiliki secara maksimal untuk dapat mewujudkan misi organisasi.
 - b. Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi-informasi bagi para pekerja dan para manajer dalam membuat atau mengambil keputusan.

- c. Untuk menyusun inventarisasi sumber daya manusia (SDM) di lingkungan organisasi yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, yang akan berguna untuk mewujudkan rasa saling hormat, serta mengembangkan keseimbangan antara keinginan karyawan secara individual dan sasaran organisasi.
 - d. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang berpengaruh pada prestasi pekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Tujuan Khusus
- a. Hasil dari penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai suatu dasar dalam melakukan kegiatan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru, menegakkan disiplin, menetapkan pemberian penghargaan, dan mengurangi atau menambah karyawan melalui perencanaan SDM.
 - b. Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat tes yang validitasnya tinggi. Dengan kata lain yaitu dapat digunakan dalam keperluan rekrutmen dan seleksi.
 - c. Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik bagi karyawan dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaannya. Bahkan dari hasil penilaian kinerja ini dapat digunakan oleh bawahan untuk meningkatkan karier.
 - d. Penilaian kinerja berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya baik tentang pengetahuan, maupun keterampilan dalam bekerja.

- e. Penilaian kinerja dapat memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan yang membantu dalam memecahkan masalah organisasi.

2.2.4.3 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin komponen indikator kinerja karyawan ada 6 kriteria dasar untuk mengukur kinerja, yaitu : Pertama *Quality (kualitas)*, yaitu terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan. Yang kedua *Quantity (kuantitas)*, yaitu terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan. Ketiga *Timeliness (ketepatan waktu)*, yaitu terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk. Keempat *Cost-effectiveness (efektivitas biaya)*, yaitu terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi. Dan yang terakhir adalah *Need for supervision (kebutuhan pengawasan)*, yaitu terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

2.2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah :

- a. Sikap mental yang meliputi motivasi, disiplin, dan etika.
- b. Pendidikan yang terdiri dari pendidikan formal maupun non formal.
- c. Keterampilan yang terdiri dari kecakapan (*ability*), dan pengalaman (*experience*).
- d. Manajemen merupakan sistem diterapkan oleh pemimpin untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

- e. Hubungan kerja yang harmonis yang berarti dapat menciptakan lingkungan kerja, dan keserasian lingkungan yang dapat memberikan motivasi.
- f. Tingkat penghasilan sangat menentukan dalam meningkatkan motivasi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik, jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai akan berpengaruh kepada peningkatan pengabdian yang pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas kerja.
- g. Lingkungan dan iklim kerja yang baik mendorong pegawai senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan agar lebih baik.
- h. Kesempatan berprestasi merupakan suatu harapan pegawai.

Adapun faktor faktor lain yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja menurut Irianto yaitu : sikap kerja, tingkat keterampilan hubungan antara tenaga kerja dengan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewiraswastaan dari individual tersebut.

2.2.4.5 Manfaat penilaian kinerja

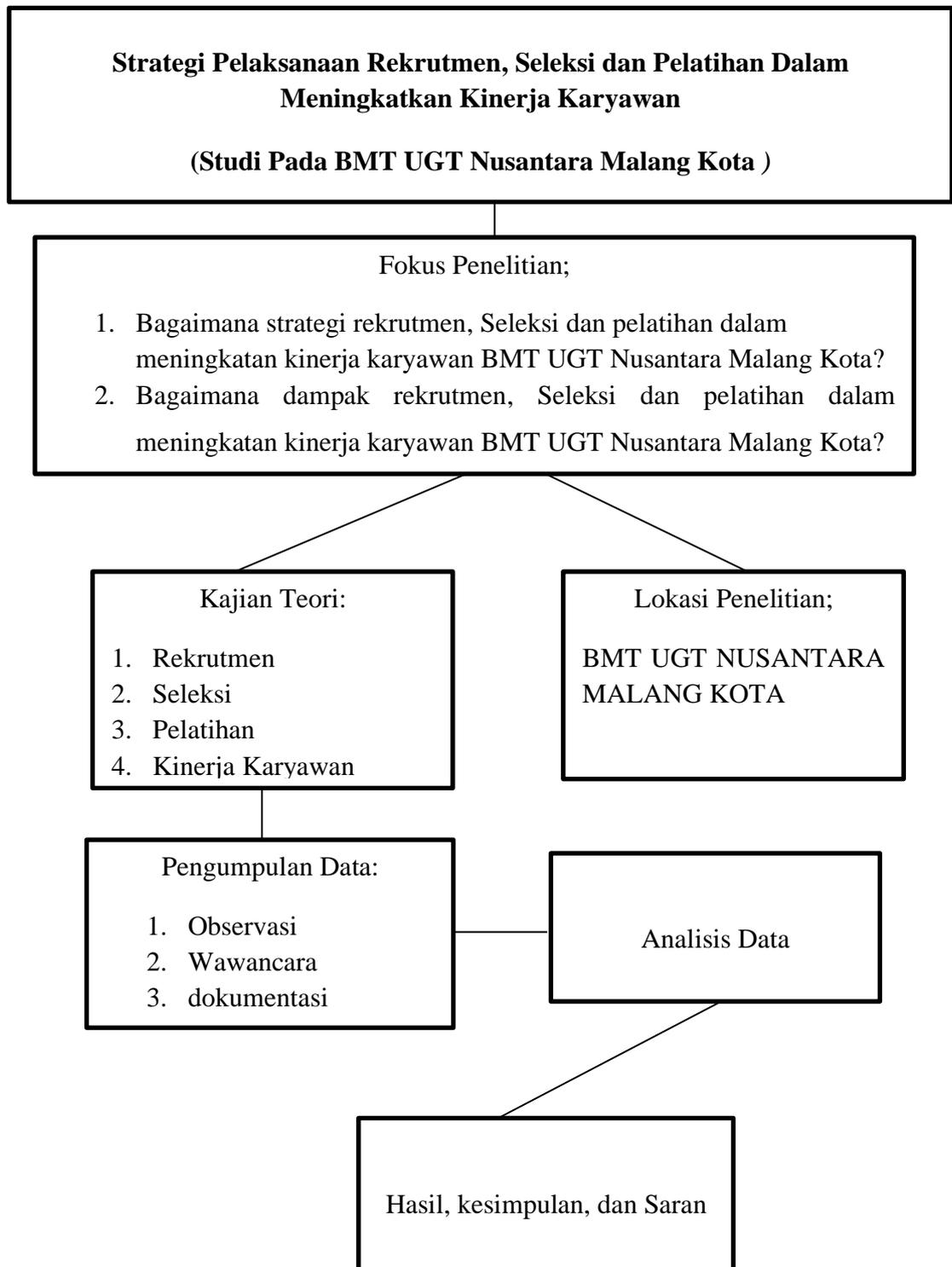
Adapun manfaat yang diperoleh dalam melakukan penilaian kinerja menurut Suryani (2019) yaitu :

- a. Manfaat untuk karyawan yaitu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, adanya kejelasan standar kerja yang diharapkan, umpan balik dari kinerja terdahulu, mengetahui tentang kelemahan dan kekuatan serta yang lainnya.
- b. Manfaat untuk atasan yaitu kesempatan mengukur kinerja karyawan dan rencana perbaikannya, memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan, identifikasi gagasan baru, merencanakan kesempatan rotasi dan perubahan kerja staff.

- c. Manfaat bagi organisasi yaitu perbaikan seluruh unit-unit yang ada (dapat melalui komunikasi, kebersamaan, loyalitas, dan kemampuan), meningkatkan keharmonisan hubungan antar karyawan dan tim kerja, mengenali permasalahan yang ada dalam organisasi

2.2.5 Kerangka Berfikir

Gambar 2.6
kerangka berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, harus diketahui terlebih dahulu mengenai pendekatan dan jenis penelitian yang dipergunakan. Ditinjau dari jenis masalah yang diselidiki dan Teknik yang digunakan, maka penelitian ini menggunakan studi kasus, yang mana studi kasus itu sendiri merupakan kegiatan keilmuan yang dilakukan dengan menguraikan secara rinci dan juga mendalam suatu peristiwa bagi individu, sekelompok orang, ataupun lembaga yang berguna untuk memahami suatu kejadian yang ingin diteliti (Rahardjo, 2017).

Stake Denzin and Lincon (1994) menyebutkan apabila peneliti menggunakan istilah "studi kasus" artinya peneliti ingin menggali informasi dan mencari tahu sesuatu yang bisa dipelajari atau menarik sebuah kesimpulan dari kasus, baik dari kasus tunggal maupun dari banyak kasus (Rahardjo, 2017).

Strategi yang akan diterapkan dalam penelitian ini adalah studi kasus yang menurut Cresswell (2012) merupakan strategi penelitian dimana didalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu. Yang mana dalam proses penelitian kualitatif menurut Cresswell (2008) dan Gay (2006) seorang peneliti kualitatif harus mengikuti beberapa langkah yang berikut ini yaitu:

- a. Mengidentifikasi topik penelitian: Peneliti mengidentifikasi topik atau studi yang menarik bagi peneliti, seringkali topik awal dipersempit menjadi lebih mudah dikelola.
- b. Meninjau literatur: Peneliti meneliti ada penelitian yang mengidentifikasi informasi yang bermanfaat dan strategi untuk melaksanakan penelitian.

- c. Memilih peserta/objek: Peneliti harus memilih peserta untuk menyediakan pengumpulan data. Peserta sengaja dipilih (yaitu, tidak secara acak dipilih) dan biasanya lebih sedikit jumlahnya dari pada sampel kuantitatif.
- d. Pengumpulan data: Peneliti mengumpulkan data dari peserta. Data kualitatif cenderung akan dikumpulkan dari wawancara, observasi, dan artefak.
- e. Menganalisis dan menafsirkan data: Peneliti menganalisis tema dan hasil data yang dikumpulkan dan menyediakan interpretasi data.
- f. Pelaporan dan mengevaluasi penelitian: Peneliti merangkum dan mengintegrasikan data kualitatif dalam narasi dan bentuk visual.

Penggunaan penelitian deskriptif kualitatif pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana Strategi Pelaksanaan Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Nusantara Malang Kota.

1.2 Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini dilaksanakan di BMT UGT Nusantara Malang Kota yang beralamatkan di Jl. Kebalen Wetan No 01, Jodipan, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur 65136. Alasan melakukan penelitian di BMT UGT Nusantara Malang Kota adalah lokasi penelitian yang merupakan tempat dimana penulis mendapat melihat keadaan yang sebenarnya dari objek penelitian ini dalam rangka untuk memperoleh data yang akurat. Selain itu juga karena BMT UGT Nusantara cabang Malang Kota ini berada di rangkin 10 besar dalam hal supply SHU selama 5 tahun berturut-turut. Maka dari itu penulis melakukan pertimbangan agar dapat memperoleh kemudahan dalam pengambilan data yang sesuai dengan tema penelitian, maka dari itu penulis memilih BMT UGT Nusantara Malang Kota.

1.3 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini yaitu narasumber utama yang dapat memberikan informasi dan data yang dibutuhkan, yang nantinya dapat ditarik kesimpulan untuk hasil penelitian. Menurut Arikunto (2010) subjek penelitian adalah individu, benda, atau organisme yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian.

Dalam penelitian ini, yang dilakukan oleh peneliti adalah melakukan observasi dan wawancara dengan orang-orang yang ada di perusahaan yang dianggap tahu tentang situasi tersebut. Berikut ini subjek atau individu yang berperan penting di BMT UGT Nusantara Malang Kota, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Subjek Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Ahmad Junaidi Nur	Kepala Cabang Malang Kota
2	Muzakki	Kepala Bagian Legal Remedial
3	Khoirul Huda	Kepala Operasional Cabang

Sumber: BMT UGT Nusantara Malang Kota

Kemudian peneliti juga melakukan observasi dan wawancara dengan karyawan tetap dan juga melakukan wawancara dengan karyawan baru. Hal ini ditunjukkan pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Subjek Penelitian

No	Nama	Jabatan	Status
1	Ahmad Zainullah	Teller	Karyawan Lama
2	Misbahul Munir	AOAP	Karyawan Lama
3	Adi Jayadi	AOSP	Karyawan Baru

Sumber: BMT UGT Nusantara Malang Kota

1.4 Data dan Jenis Data

Data yaitu bentuk bentuk ungkapan, kata kata, angka, simbol, dan apa saja yang memberikan makna, yang memberikan proses lebih lanjut. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif yaitu kata kata dan tindakan, selebihnya yaitu data tambahan, seperti dokumentasi dan karya tulisan lain yang sejenis. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang berasal dari buku buku, jurnal, riset penelitian, dan dokumnetasi lainnya secara tidak langsung berkaitan dengan penulis (Tim FE UIN Malang 2011)

1. Data primer yaitu data yang langsung memberikan keterangan pada saat pengumpulan data Sugiyono (2008) Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh secara langsung dengan cara observasi atau pengamatan, wawancara, dokumentasi. Data primer dalam penelitian adalah data yang diperoleh langsung dari pihak BMT UGT Nusantara berupa penjelasan atau informasi mengenai implementasi nilai nilai Islam yang dilakukan dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh oleh peneliti secara tidak lansung melalui media perantara. Data sekunder ini umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber artikel, internet, hasil penelitian, buku laporan, jurnal, dan lain lain (Sugiyono, 2008).

Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti, artikel, jurnal, buku, riset, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan proses rekrutmen, seleksi, dan juga penempatan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Langkah selanjutnya adalah penumpulan data yang menurut Cresswell (2008) merupakan usaha membatasi penelitian, mengumpulkan informasi melalui observasi dan wawancara baik

terstruktur maupun tidak, dokumentasi, materi-materi visual, serta merancang protokol untuk merekam dan mencatat informasi. Langkah-langkah untuk melakukan pengumpulan data antara lain:

1) Observasi

Observasi merupakan suatu Teknik operasional pengumpulan data melalui proses pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap objek yang diamati secara langsung (Teguh, 2005). Kemudian pengamatan ini dilakukan secara langsung dan difokuskan pada BMT UGT Nusantara Malang Kota melalui pencatatan dan pengamatan.

Dalam observasi ini peneliti terlibat langsung dalam kegiatan sehari-hari dari objek yang sedang diamati agar data yang diperoleh lebih tajam dan sampai pada makna dari objek penelitian tersebut.

2) Wawancara

Merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung. Dalam wawancara ini terjadi komunikasi antara pihak peneliti selaku penanya dan responden selaku pemberi jawaban. Dalam wawancara sendiri terdapat dua jenis pendekatan, yaitu ada wawancara berstruktur dan ada juga wawancara tidak berstruktur. Wawancara berstruktur memiliki artian pihak yang akan mewawancarai sebelum melakukan wawancara sudah lebih dahulu mempersiapkan bahan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden. Sedangkan wawancara tidak berstruktur adalah pihak yang melakukan wawancara kepada responden tidak menggunakan daftar isi untuk melakukan proses wawancara (Teguh, 2005).

Pendoman wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, dimana peneliti mempersiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden dan melakukan sedikit pengamatan saat wawancara berlangsung. Yang dalam hal ini penelitian melakukan wawancara dengan Bapak Khoirul Huda

selaku Kepala Cabang BMT UGT Nusantara Malang Kota, Bapak Ahmad Zainullah selaku Teller, Bapak Misbahul Munir selaku AOAP dan juga beliau merupakan karyawan yang sudah lama bekerja di BMT ugt Nusantara, Mas Adi selaku AOSP.

3) Dokumentasi

Dokumentasi memiliki artian sebuah teknik pengumpulan data dengan membaca dan mencatat dari dokumen dokumen yang ada dan didapatkan dari objek penelitian Arikunto (2000) Dokumentasi tersebut berupa struktur organisasi perusahaan, sejarah perusahaan, dan data data yang berhubungan dengan penelitian ini.

Dokumen sendiri merupakan sebuah catatan dari peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi itu dapat berupa gambar, tulisan, atau sebuah karya monumental. Pengambilan data dengan teknik dokumentasi juga dapat disebut dengan studi dokumen, yang memiliki artian bahwasannya peneliti mempelajari berbagai macam sumber dokumen yang berkaitan dengan pokok penelitian sebagai pelengkap hasil dari observasi dan wawancara yang telah dilakukan sebelumnya agar hasil dan wawancara tersebut dapat diterima dan dipercaya sepenuhnya.

3.6 Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, analisis data yang dilakukan peneliti adalah dengan penyajian data yang disusun dari hasil pengumpulan segala macam informasi yang mana bersumber dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan pada informan yang terpilih. Creswell (2013) mengajak penulis penelitisn kualitatif untuk melihat analisis data kualitataif dengan beberapa langkah yang spesifik untuk menuju analisis data yang berbeda. Langkah-langkah analisis data menurut Creswell (2013) dijelaskan sebagai berikut:

1. Mempersiapkan data yang sudah didapatkan untuk dianalisis. Kegiatan ini melibatkan transkripsi wawancara, scanning data, mengetik data yang didapatkan dari lapangan, kemudian menyusun data tersebut sesuai dengan sumber yang didapat dari informan.
2. Membaca seluruh data yang didapatkan, kemudian merefleksikan maknanya secara keseluruhan.
3. Menyajikan kembali deskripsi dan tema-tema dalam bentuk narasi/laporan kualitatif. Pendekatan naratif sendiri meliputi beberapa hal yaitu pembahasan tentang sebuah kronologi dalam suatu peristiwa, ataupun tema-tema tertentu.
4. Langkah terakhir yang diambil adalah menginterpretasikan atau memaknai data yang telah didapatkan. Interpretasi sendiri juga dapat berupa makna perbandingan antara hasil penelitian dengan informasi yang berasal dari literatur ataupun teori.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Tentang BMT UGT Nusantara

1. Sejarah Awal BMT UGT Nusantara

Koperasi BMT UGT Nusantara ini dulunya berdiri dengan nama BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri atau lebih dikenal dengan nama “Koperasi BMT UGT Sidogiri” yang mulai beroperasi pada tanggal 5 Rabiul Awwal 1421 H atau 6 Juni 2000 M yang berlokasi di Surabaya dan kemudian mendapatkan badan Hukum Koperasi dan Kanwil Dinas Koperasi PK dan M Provinsi Jawa Timur dengan SK Nomor: 09/BH/KWK.13/VII/2000 pada tanggal 22 Juli 2000. Dan pada bulan Desember di tahun 2020 BMT UGT Sidogiri ini melakukan PAD dengan perubahan nama menjadi kSPPS BMT Nusantara.

Sejarah awal berdirinya BMT UGT Nusantara ini adalah sebagai bentuk keprihatinan bapak KH. Nawawi Thoyib (Alm) pada tahun 1993 tentang adanya praktik-praktik yang mengarah pada sistem ribawi yang ada di daerah Pasuruan, khususnya di desa Sidogiri. Melihat dari permasalahan yang ada di sekitar lingkungan masyarakat inilah BMT hadir untuk menghapus praktik praktik yang menentang hukum agama. BMT UGT Nusantara ini akhirnya didirikan oleh beberapa orang yang berada dalam satu kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren (Urusan GT PPS) yang didalamnya juga terdapat beberapa orang yang bertugas atau berprofesi sebagai guru dan pimpinan madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan dan para simpatisan yang menyebar di wilayah Jawa Timur.

BMT UGT Nusantara ini juga sudah membuka beberapa unit pelayanan anggota di kabupaten/kota yang dinilai potensial. Yang mana Alhamdulillah nya sudah memiliki 298 kantor Cabang, Kantor Pembantu

dan Kantor Kas yang tersebar di 10 Provinsi se Indonesia. Dalam hal ini, pengurus akan terus berusaha untuk melakukan perbaikan-perbaikan dan pengembangan secara berkesinambungan pada semua bidang, baik itu bidang organisasi maupun bidang usaha. Adapun keberhasilan BMT ini tidak terlepas dari etika bisnis yang sesuai dengan syariat yang ada, dimana para pengurus memprioritaskan sikap yang jujur serta amanah. Hal ini sesuai dengan visi dan juga misi baru yang mana lebih membumi dan sejalan dengan jati diri santri yang telah dirumuskan oleh para pengurus BMT UGT Nusantara periode 2019-2022.

2. Visi dan Misi BMT UGT Nusantara

a. Visi

Menjadi koperasi yang Amanah, Tangguh dan Bermatabat (MANTAB)

b. Misi

1. Mengelola koperasi yang sesuai dengan jati diri santri,
2. Menerapkan sistem syari'ah yang sesuai dengan standar kitab salaf dan Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN)
3. Menciptakan kemandirian likuiditas yang berkelanjutan
4. Memperkokoh sinergi ekonomi antar anggota
5. Memperkuat kepedulian anggota terhadap koperasi
6. Memberikan Khidmah terbaik anggota dan umat
7. Untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan juga umat.

3. Sejarah BMT UGT Nusantara Malang Kota

Sejarah berdirinya BMT UGT Nusantara Malang Kota ini sebenarnya tidak jauh berbeda dengan sejarah didirikannya BMT UGT Nusantara Pusat. Gagasan utama berdirinya BMT UGT Nusantara Malang Kota ini juga berawal dari keprihatinan Bapak Ahmad Junaidi Nur terhadap kondisi ekonomi masyarakat yang kurang memperhatikan ajaran atau kaidah syariah Islam. Dimana beliau merasa resah dengan adanya praktik ekonomi ribawi yang dilakukan oleh para rentenir di Malang Kota. Maka beliau mengajak beberapa alumni yang berdomisili di Malang untuk

mendirikan usaha bersama yang mengarah pada pendirian lembaga keuangan syariah yang dapat mengangkat dan menolong masyarakat bawah yang ekonominya masih tergolong kecil dan terbebas dari praktik-praktik yang dilarang dalam agama Islam. Yang mana prinsip yang dimaksud adalah dengan cara mengganti hutang masyarakat tersebut bukan dengan pola pinjaman tanpa bunga akan tetapi dengan cara bagi hasil.

Adapun rencana pendirian ini sebelum menjadi BMT didahului dengan adanya rapat pembentukan koperasi syariah terlebih dahulu yang diselenggarakan pada tahun 2008. Dimana dilakukannya diskusi dan musyawarah pada rapat pembentukan tim kecil yang terdiri dari tiga alumni Pondok Pesantren Miftahul Ulum Sidogiri yakni Bapak Ahmad Junaidi, Bapak Ghozi, dan Bapak Husain pada tahun 2008. Dari hasil musyawarah ini maka disetujui tim kecil ini diketuai oleh, Bapak H Ghozi dengan tujuan agar mempermudah dalam menyiapkan alur berdirinya koperasi tersebut. Pada tanggal 20 Agustus 2008, akhirnya terbentuklah sebuah wadah yang ditujukan untuk membantu dan menaungi kebutuhan masyarakat yang dilandaskan pada prinsip-prinsip syari'ah, dan diberi nama "Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah BMT UGT Sidogiri Malang Kota" yang berlokasi di jalan Kebalen Wetan No.1 Kota lama, Kecamatan Kedung Kandang, Malang Kota Jawa Timur.

Seiring dengan perkembangan BMT yang semakin pesat dan semakin dikenal masyarakat luas, dimana jumlah anggota yang ingin bergabung dengan BMT juga semakin meningkat setiap harinya. Akhirnya pada Desember tahun 2020 BMT Sidogiri ini melakukan PAD dengan perubahan nama menjadi kSPPS BMT Nusantara yang disertai juga dengan perubahan Logo. Yang mana Logo baru Koperasi BMT UGT Nusantara secara resmi diluncurkan saat seremonial RAT 20 Tahun Buku 2020 pada Ahad 28 Februari 2021 di aula Koperasi BMT UGT Nusantara. Pada tayangan peluncuran disajikan logo Koperasi BMT UGT Sidogiri sejak awal berdiri tahun 2020, kemudian ada penambahan nama menjadi

UGT Sidogiri Indonesia dan terakhir pada tahun 2020 logo dan nama mengalami perubahan. Pada logo tahun 2020 warna merah dihilangkan sehingga yang yang dominan warna hijau dan nama Koperasi BMT UGT Sidogiri Indonesia berubah menjadi Koperasi BMT UGT Nusantara. Perubahan ini dikarenakan BMT belum memiliki identitas resmi yang mana sebagaimana yang kita ketahui bahwa nama Sidogiri ini merupakan nama sebuah desa yang ada di Pasuruan. Adapun nama Nusantara itu sendiri diambil karena BMT ini sudah memiliki banyak cabang di seluruh Indonesia dan diharapkan juga dapat menyebar lebih luas.

4. Visi dan Misi BMT UGT Nusantara Malang Kota

a. Visi

1. Terbangunnya dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan Syari'ah Islam.
2. Terwujudnya budaya *ta'awun* dalam kebaikan dan ketakwaan dibidang sosial ekonomi.

b. Misi

1. Menerapkan dan memasyarakatkan Syariat Islam dalam aktifitas ekonomi.
2. Menanamkan pemahaman bahwa sistem syariah dibidang ekonomi adalah adil, mudah, dan maslahah.
3. Meningkatkan kesejahteraan Ummat dan anggota.
4. Melakukan aktifitas ekonomi dengan budaya STAF (Shiddiq/Jujur, Tabligh/Komunikatif, Amanah/Dipercaya, Fatonah/Profesional).

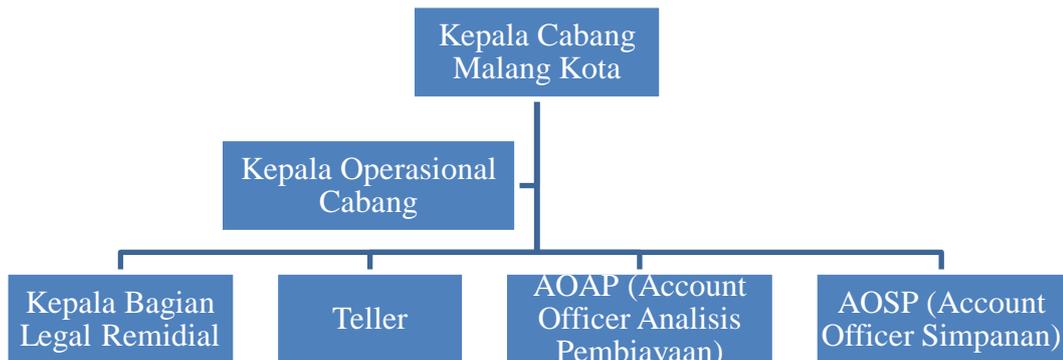
5. Susunan Pengurus BMT UGT Nusantara Malang Kota

Kepala Cabang Malang Kota	: Ahmad Junaidi Nur
Kepala Operasional Cabang	: Khoirul Huda
Kepala Bagian Legal Remedial	: Muzakki
AOAP	: Misbahul Munir
AOSP	: 1. Masruhul Mahbud 2. Imam Malik

c. Adi Jayadi
 d. Ridwan Sukanda
 Teller : Ahmad Zainullah

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BMT UGT Nusantara Malang Kota



Sumber: BMT UGT Nusantara Malang Kota

6. Tugas dan Wewenang

A. Kepala Cabang

- a. Memimpin dan mengontrol pelaksanaan operasional cabang.
- b. Membina, memotivasi dan mengontrol kedisiplinan dan performa kerja bawahannya.

B. Kepala Bagian Simpanan

- a. Melaksanakan pemeriksaan, persetujuan, dan pencairan pembiayaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Mengatur dan menjaga kestabilan sirkulasi keuangan cabang.
- c. Bertanggung jawab terhadap pencapaian target pendapatan yang telah ditetapkan oleh manager.
- d. Mempertanggung jawabkan seluruh aktifitas operasional maupun keuangan cabang secara berkala kepada manager.

C. Teller

- a. Melayani penyetoran dan penarikan tabungan umum

- b. Melayani setoran angsuran pembiayaan.
 - c. Melayani pencairan tabungan berjangka.
 - d. Mencatat setiap transaksi pemasukan atau pengeluaran keuangan cabang.
 - e. Menyusun dan menyerahkan laporan keuangan kepada kepala cabang secara berkala.
 - f. Bertanggung jawab terhadap kesesuaian catatan keuangan dengan jumlah uang.
 - g. Melaksanakan dan bertanggung jawab terhadap seluruh tugas yang diberikan oleh atasan.
- D. Account Officer Analisis Pembiayaan (AOAP)
- a. Melaksanakan survey dan analisa pengajuan pembiayaan.
 - b. Melaporkan hasil survey dan analisa pengajuan pembiayaan kepada Kepala Cabang.
 - c. Bertanggung jawab terhadap penagihan pembiayaan.
 - d. Melaksanakan dan bertanggung jawab terhadap seluruh tugas yang diberikan oleh atasan.
 - e. Mempertanggung jawabkan seluruh aktifitasnya kepada Kepala Cabang.
- E. Account Officer Simpan Pinjam (AOSP)
- a. Bertanggung jawab terhadap pemasaran produk pembiayaan dan tabungan.
 - b. Bertanggung jawab untuk menjaga hubungan baik dengan nasabah.
 - c. Mencari nasabah potensial baik untuk tabungan dan pembiayaan.
 - d. Melaksanakan dan bertanggung jawab terhadap seluruh tugas yang diberikan oleh atasan.
 - e. Mempertanggung jawabkan seluruh aktifitasnya kepada Kepala Cabang.
7. Produk-Produk BMT UGT Nusantara Cabang Malang Kota
- A. Produk Penghimpun Dana (Funding)

- a) Tabungan Umum Syariah Tabungan umum syariah yang setoran dan penarikannya dapat dilakukan setiap saat sesuai kebutuhan anggota. Tabungan ini diakad berdasarkan prinsip syariah yaitu, mudharabah musyarakah dengan nisbah 30% anggota dan 70% BMT. Manfaat yang diperoleh menabung di BMT yaitu Aman dan menguntungkan, transaksi mudah dan sesuai syariah, gratis biaya administrasi bulanan, dan ikut membantu sesama umat (ta'awun).
- b) Tabungan Haji Al-Haromain Tabungan umum berjangka untuk membantu keinginan anggota melaksanakan ibadah haji. Tabungan ini diakad berdasarkan prinsip syariah yaitu, mudharabah musyarakah dengan keuntungan 50% anggota dan 50% BMT. Manfaat menggunakan tabungan ini yaitu, kemudahan melakukan setoran tabungan setiap saat, mudah memantau perkembangan dana dengan mendapatkan laporan mutasi transaksi berupa buku tabungan, mendapatkan bagi hasil yang kompetitif, ikut membantu sesama umat (ta'awun), aman, terhindar dari riba dan haram, dapat mengajukan dana talangan bagi calon jamaah haji yang ingin memperoleh porsi keberangkatan haji pada tahun yang direncanakan.
- c) Tabungan Idul Fitri Tabungan umum berjangka untuk membantu anggota memenuhi kebutuhan hari raya idul fitri. Tabungan ini yaitu menggunakan akad mudharabah musyarakah dengan nisbah 40% anggota 60% BMT. Keuntungan yang didapat ketika menggunakan tabungan ini yaitu, transaksi mudah, aman, terhindar dari riba dan haram, ikut membantu sesama ummat (ta'awun), mendapatkan bagi hasil bulanan yang halal dan menguntungkan atau dapat dirupakan barang untuk kebutuhan hari raya sesuai kebijakan BMT UGT Nusantara, dapat digunakan sebagai jaminan pembiayaan.

- d) Tabungan Qurban Tabungan umum berjangka untuk membantu dan memudahkan anggota dalam merencanakan ibadah qurban dan aqiqah. Tabungan ini menggunakan akad mudharabah musytarakah dengan nisbah 40% anggota 60% BMT. Keuntungan yang telah didapat ketika menggunakan tabungan ini yaitu, mempermudah perencanaan keuangan untuk pembelian qurban dan aqiqah, mendapatkan bagi hasil yang halal dan kompetitif, membantu sesama ummat (ta'awun).
- e) Tabungan Umroh Al-Hasanah Tabungan umrah berjangka dengan tujuan membantu keinginan anggota dalam melaksanakan ibadah umrah. Tabungan ini diakad berdasarkan prinsip syariah mudharabah musytarakah dengan nisbah 40% anggota dan 60% BMT. Manfaat menggunakan tabungan ini yaitu, memberi kemudahan melakukan setoran tabungan setiap saat, mendapatkan bagi hasil yang kompetitif, ikut membantu sesama ummat (ta'awun), aman, terhindar dari riba dan haram, dapat mengajukan dana talangan umroh maksimal 50% dari kekurangan biaya umroh dengan ketentuan pembiayaan yang berlaku.
- f) Tabungan Lembaga Peduli Siswa Tabungan umum berjangka yang diperuntukan bagi lembaga tabungan pendidikan guna menghimpun dana tabungan siswa. Tabungan ini menggunakan akad mudharabah musytarakah dengan nisbah 40% Anggota 60% BMT. Keuntungan yang didapatkan yaitu, Aman dan mudah memantau perkembangan dana setiap bulan, transaksi mudah dan bebas dari riba, pengurus lembaga tidak disibukkan dengan urusan keuangan terutama pada saat pembagian tabungan siswa diakhir tahun pendidikan, mendapatkan bagi hasil bulanan yang halal dan menguntungkan, mendapatkan dana beasiswa untuk siswa tidak mampu sebesar Rp 150.000,00 sesuai kebijakan BMT UGT Sidogiri, gratis biaya administrasi.

g) Tabungan Mudharabah (MDA) Berjangka Tabungan berjangka yang setoran dan penarikannya berdasarkan jangka waktu tertentu. Akad yang digunakan yaitu mudharabah musyarakah dengan nisbah sebagai berikut: pertama, jangka waktu 1 bulan nisbah 50% anggota, 50% BMT. Kedua, jangka waktu 3 bulan nisbah 52%, anggota 48% BMT. Ketiga, jangka waktu 6 bulan nisbah 55% anggota, 45% BMT. Keempat, jangka waktu 9 bulan nisbah 57% anggota, 43% BMT. Kelima, jangka waktu 12 bulan nisbah 60%, anggota 40% BMT. Keenam, jangka waktu 24 bulan nisbah 70% anggota, 30% BMT. Adapun untuk keuntungan yang didapat ketika menggunakan tabungan ini yaitu, mendapatkan bagi hasil yang lebih besar dan kompetitif, bisa dijadikan jaminan pembiayaan, nisbah (proporsi) bagi hasil lebih besar.

B. Produk Pembiayaan

a) UGT GES (Gadai Emas Syariah) Adalah fasilitas pembiayaan dengan agunan berupa emas, ini sebagai alternatif memperoleh uang tunai dengan cepat dan mudah. Tabungan ini yaitu menggunakan akad rahn dan ijarah. Keuntungan yang akan didapat ketika menggunakan tabungan ini yaitu, proses cepat dan mudah, pembiayaan langsung cair tanpa survey, ujarah lebih murah dan kompetitif, perhitungan ujarah sistem harian, transaksi sesuai syariah.

b) UGT MUB (Modal Usaha Barokah) Adalah fasilitas pembiayaan modal kerja bagi anggota yang mempunyai usaha mikro dan kecil. Tabungan ini menggunakan akad yang berbasis bagi hasil (mudharabah/ musyarakah) atau jual beli (mudharabah). Manfaat yang didapat ketika menggunakan tabungan ini yaitu, membantu anggota untuk memenuhi kebutuhan modal usaha dengan sistem yang mudah, adil, dan masalah, anggota bisa sharing risiko dengan BMT sesuai

dengan pendapatan riil usaha anggota, terbebas dari riba dan haram.

- c) UGT MTA (Multiguna Tanpa Agunan) Adalah fasilitas pembiayaan tanpa agunan untuk memenuhi kebutuhan anggota. Akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli (murabahah) atau berbasis sewa (ijarah, kafalah, dan hiwalah) atau qordul hasan. Manfaat yang didapat yaitu membantu mempermudah anggota memenuhi kebutuhan dana untuk modal usaha dan konsumtif dengan mudah dan cepat dan anggota tidak perlu menyerahkan agunan yang diletakan di BMT.
- d) UGT KBB (Kendaraan Bemotor Barokah) Adalah merupakan fasilitas pembiayaan untuk pembelian kendaraan bermotor. Akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli (murabahah). Keuntungan yang akan didapat dalam penggunaan tabungan ini yaitu, membantu anggota dalam memiliki kendaran bermotor dengan mudan dan barokah, bisa memilih kendaraan sesuai keinginan, nilai angsuran tetap sampai berakhirnya fasilitas pembiayaan KBB, kendaraan di cover asuransi syariah (kehilangan dan kerusakan diatas 75%), terbebas dari riba dan haram.
- e) UGT PBI (Pembelian Brang Elektronik) Adalah fasilitas pembiayaan yang ditujukan oleh pembelian barang elektronik. Akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli (murabahah) atau akad ijarah muntahiyah bi al tamliik. Manfaat yang akan didapat yaitu, membantu anggota dalam memiliki barang eletronik dengan mudah dan berkah, bisa memilih barang elektronik sesuai keinginan, nilai angsuran tetap sampai berakhirnya fasilitas pembiayaan, terbebas dari riba dan haram.
- f) Kafalah Haji Fasilitas pembiayaan bagi anggota untuk memenuhi kebutuhan kekurangan setoran awal biaya

Penyelenggaraan Ibadah Haji (BPIH) yang ditentukan oleh Kementerian Agama, untuk mendapatkan nomor seat porsi haji. Akad yang digunakan adalah akad kafalah bil ujah. Keuntungannya yaitu, proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah, pembayaran angsuran melalui debet rekening secara otomatis atau dapat dilakukan di seluruh kantor layanan BMT UGT, dapat dipenuhinya kebutuhan dana untuk menutupi kekurangan dana sebagai persyaratan dalam memperoleh porsi haji, solusi terbaik serta lebih berkah untuk mewujudkan langkah ke Baitullah karena pembiayaan sesuai syariah, pembiayaan tanpa agunan, jangka waktu sampai 5 tahun, proses pendaftaran ke kantor Kementerian Agama didampingi oleh petugas BMT UGT.

4.1.2 Paparan Data

Salah satu kunci terpenting untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional adalah melalui proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan. Tidak mudah untuk menemukan pekerja atau karyawan yang terampil dan berkualitas. Organisasi dan perusahaan dituntut untuk pandai dan juga terampil dalam hal menyaring anggota atau karyawan baru. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, maka peneliti akan menguraikan hasil penelitian yang didapat mengenai Strategi Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Malang Kota.

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu. Di dalam strategi yang baik, dibutuhkan kerjasama antar tim, memiliki tujuan, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan, dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif. Dengan

begitu, strategi dapat diartikan sebagai suatu gagasan penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi, yang membutuhkan kerjasama yang baik antar tim dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan yang sama dengan cara yang efisien serta efektif.

Salah satu strategi yang baik adalah dengan adanya kerjasama antar tim, dimana dalam hal ini, pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan arahan dan cara pengajaran yang baik kepada para karyawan guna untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan hasil wawancara yang dilakukan pada ahad 28 Maret 2023 dengan pimpinan BMT Nusantara Malang Kota yaitu dengan bapak Khoirul Huda, dimana beliau mengatakan bahwasanya :

“Begini mbak, kalau saya pribadi jadi pemimpin itu bukan hal yang gampang nggeh, apalagi yang dipimpin ini tidak hanya satu dua kepala saja. Jadi saya benar benar harus bertanggung jawab penuh atas BMT Nusantara dan juga semua karyawan yang ada disini. Semisal ada perbedaan pendapat kita langsung musyawarakan bersama-sama karena hal ini, hal yang penting. Seperti halnya mengenai sistem rekrutmen seleksi dan pelatihan untuk karyawan baru maupun karyawan lama, semuanya kita selesaikan secara bersama-sama dengan kepala dingin, ditanya yang ini mau nya seperti apa? yang satunya lagi pingin nya bagaimana? Sampai bulat dan sama, nah ini agar tujuan yang kita inginkan sesuai, dan juga dapat tercapai”.

Sedangkan proses rekrutmen itu sendiri adalah proses inti dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencari calon karyawan yang berkualitas berdasarkan kebutuhan perusahaan. Jadi alur proses rekrutmen memegang peranan penting dalam membangun reputasi yang baik dan efisiensi perusahaan atau lembaga keuangan. Maka dari itu agar perusahaan dapat menemukan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan, perlu adanya strategi yang tepat dalam proses rekrutmen ini.

Adapun untuk strategi yang dilakukan oleh BMT UGT Nusantara ini terletak pada pelaksanaan rekrutmen karyawan nya, dimana hampir semua karyawan yang bekerja adalah para alumni pondok pesantren. Hal ini sesuai

dengan wawancara sebelumnya dengan bapak Khoirul Huda, beliau menambahkan bahwa:

“nah satu lagi, jadi memang kami dalam mencari karyawan atau dalam mengadakan rekrutmen ini prioritas utama kami adalah para alumni pondok pesantren Miftahul Ulum Sidogiri. Tapi bukan berarti karena satu Almamater lantas kami langsung memasukan saja, tidak. Jadi rekrutmen ini adalah jalan utama bagi mereka mereka yang butuh akan pekerjaan, selebihnya ya harus tetap melewati tahap tahap seleksi dan lain sebagainya sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Pernyataan ini juga didukung oleh bapak Ahmad Zainullah pada senin 29 Maret 2023 yang pernah menjabat sebagai kepala cabang BMT Nusantara, dimana beliau menambahkan bahwa:

“Pada sistem rekrutmen ini, dari pihak kami, pihak BMT lebih mengutamakan atau memprioritaskan para alumni pondok, yang mana dalam hal ini ditujukan untuk para alumni pondok pesantren Miftahul Ulum, Sidogiri. Jika pun tidak ada, maka yang terpenting mereka para calon karyawan adalah alumni pesantren. Nah kami disini hampir semuanya adalah alumni pesantren mbak. Makanya kalau misal ada pengumuman dari pusat tentang rekrutmen karyawan baru, biasanya kami share atau kami kirim di grup atau di forum alumni, siapa tau ada para alumni yang membutuhkan dan berminat untuk mengajukan lamaran ke pusat, khususnya untuk para alumni yang berdomisili di sekitar Malang, atau masih di sekitar Jawa Timur”

Sedangkan terkait alur perekrutan karyawan menurut pimpinan BMT Nusantara bapak Khoirul Huda, dimana beliau mengatakan:

“Gini mbak ya, mengenai proses rekrutmen ini, semuanya sudah ditentukan dari pusat, jadi bukan di tentukan untuk sekedar misal suatu waktu ada permintaan dari kantor cabang saja, tapi memang sudah diatur seperti itu dari awal. ya seperti Bmt Nusantara Malang kota ini kan membawahi 4 kantor cabang pembantu, ada capem Gadang, capem Karangploso dan 2 cabang pembantu lainnya. semuanya sudah ditentukan dari pusat. Misalkan untuk bidang operasionalnya seperti teller untuk cabang utama dikasih 2 dan capem 1, jadi gak bisa tiba-tiba bilang ini kita lagi butuh untuk bagian pembiayaan ada yang kosong, gak bisa mbak karena sudah ada prosedurnya masing-masing. Jadi kalau semisal terjadi kekosongan karyawan seperti ini, berarti dari

cabang bisa langsung infokan ke pusat untuk meminta pengajuan penambahan karyawan. Nah nanti kalau pusat sudah menyetujui, maka dari pihak sana juga yang akan membuat pengumumannya, baru nanti kita bisa men-share pengumuman tersebut”

Selanjutnya untuk prosedur persyaratan pendaftaran atau pengajuan berkas ke pusat, ada beberapa berkas yang harus disiapkan, hal ini diungkapkan oleh salah satu karyawan baru BMT Nusantara pada senin 3 April 2023 yang saat ini sudah ditempatkan di bagian AOSP, mas Adi Jayadi. Beliau mengatakan:

”Saya ini sebenarnya masih karyawan baru lah ya disini, sudah sekitar 6 atau 7 bulanan disini. Mungkin mbak imah ini bertanya-tanya kok bisa saya bekerja dibidang keuangan padahal saya ini background dulu nya santri dan sekarang di BMT Nusantara ini pun untuk sementara waktu saya juga ditempatkan di bagian AOSP. Jadi gini mbak, memang saya ini lulusan pondok, yang mana dipondok itu betul tidak diajarkan tentang input data dan lain sebagainya, kami hanya mempelajari teorinya saja, seperti tentang akad akad muamalah, atau transaksi transaksi yang boleh dan tidak boleh dalam islam, dan lain lain. Maka dari itu, para alumni ini berkumpul, berfikir bersama tentang bagaimana cara nya agar para alumni ini nanti kelak punya wadah untuk menerapkan teori teori yang sudah dipelajari selama mondok di pesantren, maka dibentuk lah BMT ini. dan tentunya dari pihak pondok pun juga ikut berkontribusi dalam menggembleng para santri agar kelak siap untuk diterjunkan ke masyarakat. Nah maka dari itu setelah lulus para santri memangdiwajibkan untuk ikut kegiatan seperti KKN. Kalau kuliah kan ada KKN nya, nah kalau dipondok saya dulu, ada kegiatan seperti KKN yang dilakukam santri setelah lulus aliyah, mungkin istilah lainnya pengabdian apa ya, bedanya bukan pengabdian di pondok melainkan dikirim kebeberapa plosok daerah. Nah seperti saya ini dikirim ke Kalimantan, jadi lebih kurang satu tahun saya ngajar dulu disana. Jadi mengajar itu kan melatih kita untuk bagaimana berani tampil bersosialisasi dan berinteraksi dengan orang banyak, dengan bekal ini lah saya memberanikan diri untuk akhirnya mengajukan lamaran di BMT Nusantara. Untuk persyaratan lamaran nya sama seperti berkas lamaran pada umum nya, seperti KK,SKCK, ijazah dari SD sampai aliyah, surat keterangan mengajar tadi, surat berkelakuan baik dan surat lamaran”

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa salah satu strategi rekrutmen yang dilakukan oleh BMT UGT

Nusantara dalam meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan dengan cara menerapkan proses pencarian karyawan baru dengan mengadakan pengumuman lowongan dan yang mana yang menjadi prioritas adalah para alumni pesantren terkhususnya alumni pesantren Miftahul Ulum, Sidogiri. Namun jika tidak ada yang dari alumni pesantren maka pihak BMT bisa mencari pelamar yang mengenyam pendidikan yang berbasis islam atau madrasah dengan catatan mampu memahami ilmu agama terkhususnya ilmu muamalah.

Kemudian setelah perusahaan sudah mendapatkan calon karyawan baru yang sesuai kriteria maka dilanjutkan dengan proses seleksi calon karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Khoiril Huda Pada ahad, 28 Maret 2023, beliau menjelaskan bahwa:

“kalau pada proses rekrutmen karyawan sudah dinyatakan lolos, maka bisa dilanjutkan dengan proses seleksi. Nanti mereka akan mengikuti tes-tes yang telah ditentukan, seperti interview, ada juga psikotes nya mbak, nah untuk seleksi yang seperti ini pelaksanaannya dilakukan dipusat. Baru setelah itu para calon karyawan ini akan mengikuti seleksi yang lebih serius lagi, dimana pada proses seleksi ini para calon karyawan akan di magang dulu selama 3 sampai 6 bulan di BMT yang sudah ditentukan dari pusat. Nah ketika calon karyawan ini di magang kan di BMT Nusantara, mereka sudah menjadi tanggungjawab kami.

Hal ini juga dibenarkan oleh Mas Adi selaku salah satu karyawan baru yang sudah pernah melewati proses seleksi ini, beliau menjelaskan bahwa:

“Pertama Ketika interview itu saya ditanya ya yang berhubungan dengan ini, siap belajar, siap susah, harus siap mengemban amanah yang nantinya akan diberikan, trus juga bagaimana sifat personality itu, terus nanti saya dikasih kertas lalu disuruh menjawab, ada pertanyaan-pertanyaan yang lebih menuju ke psikologi nya, intinya pertanyaan yang tujuannya itu untuk memprediksi performa kinerja kita diliat dari kepribadiannya. Kalau untuk magang nya sendiri, itu dibutuhkan mental komunikasi yang baik, selama magang itu benar benar harus disiplin, harus datang tepat waktu, penampilan juga harus diperhatikan, dan kan tujuan magang ini juga untuk mengasah dan menemukan skill atau kemampuan kita nanti kan, cocok nya di bagian yang mana, bisa nya apa, begitu”

Adapun proses seleksi, yang mana karyawan akan di magang terlebih dahulu, untuk penilaiannya, itu murni dari pihak dimana mereka ditempatkan pada saat itu, hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh bapak Ahmad Zainullah, pada senin 29 Maret 2023:

”Jadi kami akan mendapatkan formulir penilaian yang diberikan dari pusat, dimana formulir tersebut berisi penilaian berupa nilai tentang kedisiplinan, penampilan, skill atau kemampuan dan juga kinerja dari pada calon karyawan tersebut, dan yang memberi penilaian nanti adalah seluruh karyawan tetap yang ada di BMT Nusantara, gitu mbak. Jadi kalau selama magang mereka tidak bersungguh sungguh, maka itu akan menjadi pertimbangan untuk menuju ketahap selanjutnya, gak bisa itu mau macam macam, atau mau bolos itu gak bisa mbak, ada mata mata nya semua disini. Memang mulai dari ketentuan, kriteria, aturan semuanya dari pusat mbak, tapi dari kita nya yang tetap meninjau langsung dan juga menilai, mengarahkan membimbing, mengajari dan sebagainya. Jadi kita hanya menilai realita, kenyataan yang terjadi disini. Perkara nanti ditempatkan dimana, itu tergantung dari pusat nya. Walaupun sebelumnya mereka meraka magangnya disini tapi bisa jadi nanti penempatannya diarahkan ditempat yang lain”

Dari beberapa hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa proses seleksi yang dilakukan BMT Nusantara ini, jika interview dan psikotes telah memenuhi ketentuan, maka puncak penilaiannya dilihat dari proses magangnya, yang mana jika sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku juga, maka formulir penilaian yang diisi oleh pihak BMT Nusantara akan langsung dikirim ke pusat. Untuk penempatannya nanti bisa disini, atau juga bisa diarahkan ditempat lain.

Setelah melalui proses seleksi, para calon karyawan akan diikuti sertakan dalam tahanan selanjutnya, yakni pelatihan. Pelatihan yang dilakukan untuk karyawan ini merupakan suatu proses untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar pegawai semakin terampil dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan standar.

Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan bapak Khoirul Huda selaku pimpinan Bmt Nusantara pada Kamis 6 April 2023 pukul 09:14 beliau mengatakan bahwa:

”jadi pelatihan itu penting sekali to mbak, opo maneh disini itu kan rata-rata santri, jadi mungkin bisa dikatakan untuk masalah operasi atau pengelolaan sistem komputer nya kan mereka mereka ini agak kurang, jadi ada sebagian dari karyawan itu yang belajarnya itu secara otodidak mbak, ya karena kan sistem pelatihan ini kan sistemnya dari pusat, biasanya jadwal pelatihan nya itu diadakan satu tahun itu ada sekitar dua kali pelatihan mbak, pusat pelatihan nya itu di Lawang. Jadikan setiap cabang itu ada kepala cabang pembantu nya, nah nanti dari pusat itu sudah ditentukan misal dari Malang itu berapa orang, dari BMT Nusantara yang ada di Bangkalan berapa, dari Sumenep berapa orang, seperti itu”

Beliau juga menambahkan bahwa:

“Setiap organisasi atau perusahaan itu kan pasti ada yang namanya pelatihan, karena dengan adanya pelatihan ini menjadi batu loncatan atau tolok ukur kita untuk belajar berproses agar bisa mencapai tujuan organisasi dengan tepat. Jadi sifat dari pelatihan ini adalah wajib di ikuti oleh semua karyawan, baik pelatihan cabang bahkan sampai ke tingkat pusat diadakan yang namanya berbagai macam pelatihan, akan tetapi pelatihan yang sering diadakan ini pelatihan yang sesuai dengan job desk nya masing-masing dengan tujuan untuk memantapkan dan meningkatkan kinerja karyawan yang agar menjadi lebih baik. Nanti diakhir kita juga akan mengadakan evaluasi pelatihan, apa saja yang sudah didapat dan bisa diterapkan dari pelatihan yang sudah diadakan tadi”

Lalu pernyataan ini juga dikuatkan oleh bapak Ahmad Zainullah selaku Teller di BMT Nusantara, dimana beliau mengatakan bahwa:

”Saya ini termasuk karyawan paling lama disini mbak, jadi sepertinya sudah menjadi yang paling sering mengikuti pelatihan, iya to. Kalau untuk pelatihan karyawan itu ada 2 macam nya mbak, satu, pelatihan khusus untuk karyawan baru. Biasanya pelatihan untuk calon karyawan atau karyawan baru ini dilakukan selama kurang lebih 7 hari atau 1 minggu, yang mana materinya biasanya sudah pasti tentang muamalah atau akad-akad yang berbasis syariah, ada juga marketing, administrasi, dan IT atau computer, nanti diajarkan tentang bagaimana cara mengakses pembukuan keuangan dan lain sebagainya. Selanjutnya kalau selama 1 minggu

itu pelatihan nya berjalan sesuai rencana maka bisa diajarkan juga tentang pelatihan dengan pembagian job description, yang mana semisal jika mendapatkan job tentang kepemimpinan, berarti pelatihannya berhubungan dengan kepemimpinan. Contohnya leadership, atau pelatihan cara memberi motivasi kepada bawahan, atau bisa juga tentang analisa program kerja yang sudah direncanakan, cara melakukan kemitraan dan lain sebagainya. Sedangkan kalau pelatihan untuk karyawan lama atau karyawan tetap itu dilakukan tergantung dengan kebutuhan, misalnya saya gak bisa dibagian neraca nya, ya berarti saya ikut sekolah neraca, gak bisa dibagian analisanya ya berarti ikut sekolah analisa, nanti pengajuan nya kita langsung bilang ke atasan, sampean gak bisa apa, gak iso iki, langsung bilang ke atasan. Untuk waktu pelaksanaan pelatihan karyawan lama ini ya itu tadi tergantung kebutuhan, nek misal analisa ya biasanya 3 hari, kalau pelatihan tentang IT atau komputer bisa 1 atau 2 hari, ini berlaku untuk karyawan tetap tadi yo, balik lagi kalau untuk karyawan baru tadi ya bisa lebih lama lagi, opo maneh nek uwonge lemot yo lebih suwe mbak. Makanya nanti diakhir kami adakan evaluasi pelatihan dengan tujuan agar kita bisa saling memperbaiki sesuatu pekerjaan yang kurang atau belum bisa dicapai dengan baik.”

Selanjutnya didukung juga dengan pernyataan yang dikatakan oleh bapak Misbahul Munir selaku AOAP di BMT Nusantara, pada sabtu 15 April 2023, beliau mengatakan bahwa:

“Kalau untuk pelatihan nya sendiri itu kan dilakukan setelah magang kalau untuk karyawan baru nya, jadi magang, magang dulu 3 sampai 6 bulan atau bahkan ada yang 1 tahun, baru nanti bisa diikutkan pelatihan. Sedangkan untuk karyawan yang sudah lama jadi nanti sesuai dengan pembagian job description nya masing-masing. Si A pelatihan tentang kepemimpinan, atau si B diikutkan pelatihan tentang marketing pemasaran dan lain sebagainya. Baru kemudian setelah sudah melaksanakan pelatihan, nanti dari pihak kantor akan mengadakan yang namanya monitoring dan evaluasi pelatihan, jadi fungsi nya ini untuk apa? untuk atau agar bisa melihat target yang direncanakan ini sudah dicapai dengan baik apa belum?”

Sebagaimana wawancara yang dilakukan dengan Mas Adi Jayadi pada senin 20 Mei 2023 di kantor BMT Nusantara, dimana beliau menjelaskan bahwa:

“Karena saya termasuk karyawan baru disini, jadi baru pertama kali mengikuti pelatihan pada awal bulan mei kemarin, tepatnya pada sabtu 6 Mei 2023 di Villa Syariah Nusantara, villa nya BMT yang ada di Lawang. Jadi yang dari malang ini ada sekitar 4 orang yang ikut pelatihan, ada Saya, Sukanda, dua lagi dari cabang pembantu, ada Fuad dan Faiz. Dan untuk pelatihan ini dilakukan sekitar 7 hari atau 1 mingguan, jadi selama 1 minggu, dan diikuti oleh 49 peserta dari karyawan Bmt di Indonesia. Kalau pelatihan pertama ini total semua nya ada 24 materi, jadi 4 materi perhari. dan setelah selesai materi langsung ada ujian essay nya. Materi yang diajarkan juga ada macam macam, ada pelatihan tentang akuntansi, marketing pemasaran, akad akad syariah, ada juga materi tentang psikologi, analisa wajah, analisa tulisan tangan, produk produk BMT, dan macam macam tabungan, selain itu kalau menurut saya, yang terpenting selain materi materi itu adalah adanya pelajaran tentang, kepemimpinan, kesiapan mental, kedisiplinan, bagaimana cara menghargai waktu, menghargai waktu ketika sedang bekerja, ”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, disimpulkan bahwa pelatihan di BMT Nusantara ini sangat dibutuhkan untuk semua karyawan. Khususnya bagi karyawan baru agar karyawan tersebut dapat mengembangkan keterampilannya dan juga agar bisa beradaptasi ketika nanti sudah diberi tugas mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Yang mana hal ini nanti nya juga akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Adapun yang dimaksud dengan kinerja karyawan dalam hal ini adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang setelah menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Maka dari itu adanya evaluasi setelah pelatihan itu sangat diperlukan, hal ini karena dengan adanya kegiatan evaluasi kinerja karyawan, dari pihak penilai bisa mengetahui hasil kinerja karyawan. Adapun salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan nya adalah dengan cara pemberian reward dan punishment. Jika kinerja karyawan nya baik maka akan diberi reward (penghargaan) berupa uang dan lainnya atau punishment (hukuman) yang berupa pengurangan gaji atau lainnya bagi karyawan jika tidak memenuhi target yang telah ditetapkan.

Pernyataan ini juga di dukung oleh bapak Ahmad Zainullah pada wawancara hari kamis 06 April 2023, dimana beliau menyatakan bahwa:

”jadi kalau di BMT Nusantara Malang Kota ini reward nya itu bisa jadi berupa jabatan, atau uang, dan biasanya juga bisa berupa inventaris yapokoknya tergantung kerjanya, begitu juga sebaliknya untuk punishment atau hukuman kalau kinerjanya dinilai kurang baik, itu biasanya dikurangin gajinya, turun jabatan, atau bisa juga inventarisnya ditukar. Misalnya inventarisnya si A ini Vario sedangkan yang B ini Beat, nah ini bisa ditukar. Seperti itu mbak. Saya dulu pertamanya sepeda Supra biasa, terus sekarang diganti saya dapat Vario teman saya dapat Supra. Jadi orang kerja itu ya harus gitu mbak, harus ada hasilnya. Bahkan kalau yang kerjanya bagus malah dapat reward nya itu bisa tiap bulan malah mbak”

Adanya pemberian reward (penghargaan dan punishment (hukuman) ini sebagai bentuk dari apresiasi dan sekaligus menjadi evaluasi agar para karyawan semakin berusaha untuk menjadi lebih baik lagi. Adapun yang berhak atau memiliki peranan untuk menilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan BMT Nusantara ini adalah pimpinan cabang BMT. Sedangkan kegiatan evaluasi kinerja karyawan di BMT Nusantara ini dilakukan secara rutin yang biasanya dilakukan setiap bulan ada 2 kali evaluasi.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini termasuk jenis Penelitian Kualitatif yang mana penelitian ini dilakukan melalui metode observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah di analisis oleh peneliti untuk disesuaikan antara teori dengan fenomena yang terjadi dilapangan. Maka dari itu peneliti akan menjelaskan lebih lanjut hasil dari penelitian yang didapat lalu akan disesuaikan dengan sistematika uraian pembahasan. Dan tetap selaras dengan rumusan pokok permasalahan yang disesuaikan dengan objek yang terjadi dilapangan, yaitu mengenai “Strategi Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan studi pada BMT UGT Nusantara Malang Kota”. peneliti dapat menemukan temuan-temuan sebagai berikut:

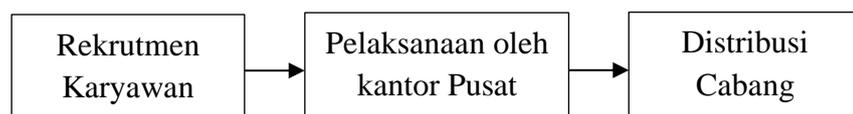
4.2.1 Strategi Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Malang Kota

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Pimpinan BMT Nusantara dan beberapa Informan lainnya sebagai berikut:

4.2.1.1 Strategi Rekrutmen

Berdasarkan hasil wawancara mengenai rekrutmen karyawan BMT UGT Nusantara Malang Kota menerapkan Strategi rekrutmen dalam peningkatan kinerja karyawan untuk perkembangan BMT UGT Nusantara Malang Kota, strategi rekrutmen yang digunakan oleh BMT menggunakan teknik atau strategi *centralized*. *Centralized* merupakan teknik rekrutmen yang dilaksanakan secara terpusat. Yang mana dalam hal ini dapat diartikan bahwa semua proses rekrutmen dilaksanakan oleh kantor pusat dan akan didistribusikan pada hasilnya untuk kantor cabang. Sebagai ilustrasi adalah saat BMT UGT Nusantara Malang kota tengah membutuhkan karyawan, lalu dari pihak cabang melaporkan kepusat kemudian pihak pusat akan mengadakan pembukaan lowongan dan juga proses rekrutmen tetap dilakukan oleh kantor pusat, setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan, barulah karyawan didistribusikan ke kantor cabang.

Gambar 4.1 Strategi *Centralized*



Sumber : Sunyoto (2012)

Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa BMT UGT Nusantara memiliki strategi yang untuk memastikan bahwa setiap karyawan yang direkrut harus mempunyai standarisasi yang sesuai

dengan standar pusat. Adapun tujuannya adalah agar organisasi dapat berjalan seiring dengan pusat.

Akan tetapi terdapat beberapa pengecualian yang apabila ditarik pada teori rekrutmen akan memunculkan bahwa BMT UGT Nusantara Malang Kota juga menggunakan strategi *name request*. *Name request* adalah teknik rekrutmen dengan menggunakan pola rekomendasi. Rekrutmen dilakukan dengan cara menyeleksi orang-orang yang direkomendasikan untuk direkrut perusahaan. Adapun dalam hal ini adanya rekomendasi atau prioritas yang diutamakan adalah para alumni pondok pesantren Miftahul Ulum Sidogiri. Dikarenakan adanya relasi yang terjalin antara BMT dengan Pondok Pesantren Sidogiri, yang mana para perintis BMT ini adalah merupakan para alumni dari pondok pesantren itu sendiri. Maka dari itu pihak BMT UGT Nusantara biasanya meminta rekomendasi dari pesantren atau sebaliknya untuk mencari para santri terbaik mereka agar mengajukan lamaran ke BMT. Hal ini menunjukkan jalur rekomendasi memiliki peranan yang cukup besar dalam rekrutmen pegawai di BMT. Meskipun pada ujungnya keputusan tetap ada pada kantor pusat setelah melewati tahapan seleksi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan pada dasarnya BMT UGT Nusantara ini menggabungkan kedua teori tersebut dalam melakukan proses rekrutmen karyawan. Namun strategi yang paling sering digunakan adalah strategi atau teknik *name request*, yang mana dapat dilihat bahwa hampir seluruh karyawan adalah alumni dari pondok pesantren.

4.2.1.2 Strategi Seleksi Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak BMT, strategi seleksi yang dilaksanakan oleh BMT UGT Nusantara adalah *successive hurdles*. Strategi *Successive hurdles* adalah

seleksi yang dilakukan secara bertahap. Strategi seleksi ini dilakukan secara bertahap dari satu fase ke fase lainnya. Jika pada tahap rekrutmen karyawan dilakukan oleh pusat, maka setelah itu dari pusat akan menempatkan para calon karyawan di tempat yang telah ditentukan untuk mengikuti proses seleksi. Strategi ini dapat diartikan bahwa kelulusan seorang calon karyawan bergantung pada keberhasilan dalam melewati tahapan tes satu persatu. Bukan akumulasi dari berbagai tahapan tes yang merupakan pola lain dari pendekatan seleksi. Strategi ini memiliki keunggulan dan juga kelemahan. Sisi keunggulannya adalah sedari awal kita dapat menyaring karyawan secara efisien berdasarkan tahapan-tahapan dan juga menjadi efisiensi dalam segi biaya. Apabila fase tes dilakukan secara akumulasi maka perusahaan akan menyiapkan kelengkapan tes terhadap seluruh peserta. Sementara kelemahannya adalah berkemungkinan peserta tes memiliki kelemahan pada satu sisi dan punya kelebihan di sisi lain. Disebabkan sistem yang digunakan adalah tes pertahapan maka ada potensi kehilangan calon karyawan yang secara general mempunyai kemampuan lebih dalam bidang tes lain. Adapun Proses seleksi BMT UGT Nusantara ini diawali dengan seleksi administrasi, dimana berkas yang sudah diajukan akan di seleksi oleh pihak kantor untuk memilih calon karyawan yang sesuai kualifikasi. Setelah proses penyeleksian berkas, pihak kantor akan menghubungi calon karyawan untuk melakukan tes wawancara. Setelah dinyatakan lulus tes wawancara, selanjutnya mereka akan mengikuti tes tertulis, psikotes dan juga tes Kesehatan, dan adanya magang karyawan.

Berikut ini alur tahapan proses seleksi:

1. Seleksi Administrasi

Dalam tahap seleksi administrasi ini, berkas-berkas yang harus dipersiapkan antara lain:

- a. Surat Lamaran Pekerjaan
 - b. Salinan Ijazah (SD-SMA/Aliyah)
 - c. Kartu Keluarga
 - d. Surat Berkelakuan Baik
 - e. Surat Keterangan Pengabdian (mengajar)
 - f. Pas Foto
2. Tes Wawancara

Tes wawancara ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesiapan karyawan dalam bekerja nanti. Adapun pertanyaan pertanyaan yang diajukan juga seputar kedisiplinan, tingkat kemauan yang tinggi dan juga jiwa pejuang (berkeinginan keras) dalam bekerja.
 3. Tes Tulis

Tes ini dilakukan untuk mengetahui kepribadian, sifat dan juga watak dari calon karyawan atau pelamar, intinya pertanyaan tersebut bertujuan untuk memprediksi performa kinerja calon karyawan yang dilihat dari kepribadiannya melalui tes tertulis.
 4. Psikotes

Tes ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui bakat maupun potensi yang dimiliki oleh para calon karyawan maupun pelamar.
 5. Tes Kesehatan

Tes kesehatan dilakukan untuk mengetahui apakah calon karyawan mengidap penyakit menular atau penyakit yang berbahaya untuk karyawan yang lain.
 6. Magang

Selanjutnya adalah magang karyawan, jadi setelah melewati beberapa tes tersebut, akan dikeluarkan surat keterangan atau SK magang, yang mana melalui surat keputusan ini lah mereka ditempatkan ditempat-tempat

yang telah ditetapkan dari pusat. Adapun jangka waktu pelaksanaan magang ini adalah sekitar 3 sampai dengan 6 bulan atau bahkan ada yang samapai 1 tahun. Jadi Ketika pelaksanaan magang ini, mereka ikut serta dalam membantu kegiatan kegiatan yang ada di BMT sama seperti karyawan lama lainnya, hanya saja bedanya dititik bayaran dan daftar kehadiran atau absen. Yang mana untuk absen karyawan lama itu sudah terikat ke pusat, sedangkan para calon karyawan yang sedang magang ini, absen nya hanya berlaku dikantor tempat mereka ditempatkan saja. Kemudian selama pelaksanaan magang ini, kinerja mereka akan dinilai, yang mana penilaian pelaksanaan magang ini akan diberikan oleh kantor tempat dimana mereka ditempatkan.

7. Penawaran kontrak untuk menjadi karyawan tetap
Setalah pelaksanaan magang yang dilakukan selama 4 sampai 6 bulan selesai dilaksanakan, dan jika kinerjanya karyawan nya baik dan bisa mengikat, maka pihak BMT UGT Nusantara Malang kota akan menawarkan kontrak kepada karyawan yang sudah dinyatakan lulus seleksi.

Adapun yang dimaksud seleksi dalam pandangan Islam adalah suatu asas yang pokok atau utama. Seleksi calon karyawan pada prinsipnya adalah membandingkan spesifikasi pegawai yang diinginkan dengan calon pegawai yang melamar. Dengan kata lain, prinsip seleksi adalah membandingkan spesifikasi orang (*man specification*) dengan kriteria yang dimiliki oleh calon pegawai serta menggali kometensi yang dimiliki calon karyawan dengan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) yang diinginkan.

Seperti halnya kisah Nabi Syua'ib dan kedua putrinya yang memberikan saran kepada ayahnya untuk memberikan imbalan dan mengambil Nabi Musa A.S menjadi pegawainya. Saran dari kedua

putrinya ini didasarkan pada sikap terpuji dari Nabi Musa A.S setelah mengetahui kemampuan dan juga sikap Amanah beliau Ketika mengambil air untuk ternak mereka ditengah kerumunan orang orang yang juga tengah mengambil air di sekitar telaga madyan. Sebagaimana firman Allah SWT. dalam surat al- Qashas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: *"dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita) sesungguhnya orang yang paling engkau ambil sebagai pekerja pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan juga yang dapat dipercaya." (Q,S al-Qashash: 26).*

Dari ayat tersebut dapat diketahui bahwa dalam suatu usaha untuk mencari tenaga kerja, Al-Qur'an memberikan penjelasan bahwa standar kepatutan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan didasarkan kepada keahlian serta kemampuan yang dimiliki. Dalam ayat tersebut juga dijelaskan dua poin penting dalam memilih pegawai, yang pertama adalah yang memiliki kekuatan, kekuatan yang dimaksud meliputi kekuatan aqidah, kekuatan pikiran (cerdas), wawasan yang luas, serta profesionalitas kerjanya. Sedangkan poin kedua adalah amanah dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, dimana unsur amanah ini sangatlah penting bagi perusahaan, karena jika suatu perusahaan atau lembaga memiliki karyawan yang amanah maka akan memberikan keamanan dan rasa percaya terhadap kerja pegawai.

4.2.1.3 Strategi Pelatihan Karyawan

Menurut Dessler (1997) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan pelatihan dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

Tahap pelatihan ini dirancang dan disajikan dengan menerapkan sistem pelatihan internal dan eksternal juga. Artinya pelatihan yang diadakan ini ditujukan untuk calon karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama, dimana pelatihan ini berisi aktivitas dan pengalaman belajar yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang bagus dan agar supaya dapat memenuhi target yang diinginkan. Adapun dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Pimpinan BMT UGT Nusantara ini, dapat diketahui bahwasannya pelatihan ini dilakukan selama 7 hari atau 1 minggu untuk karyawan baru. Sedangkan untuk karyawan lama atau karyawan tetap pelaksanaannya tergantung atau sesuai dengan kebutuhan.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu calon karyawan baru yang mengikuti pelatihan yang mana disampaikan sebagai berikut ini:

1. Pelatihan ini dilaksanakan di villa milik BMT UGT Nusantara yakni villa Syariah Nusantara yang ada di jalan Argobimo nomor 29, Krajan, Ketindan, Kecamatan Lawang Kabupaten Malang, Jawa Timur.
2. Pelatihan ini diikuti oleh 49 peserta dari seluruh BMT UGT Nusantara yang ada di Indonesia, yang meliputi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, dan Kalimantan.
3. Pelatihan ini dilaksanakan selama kurang lebih 1 minggu, dengan rincian 1 hari pembukaan dan 6 hari sisa nya diisi dengan materi pelatihan.
4. Setiap hari diisi dengan 4 materi, yang mana setiap selesai pelatihan langsung diadakan ujian essay, untuk menguji pemahaman para peserta atau calon karyawan.
5. Adapun materi materi yang disampaikan adalah : materi seputar produk produk yang ada di BMT, macam macam tabungan, penjelasan tentang akad-akad syariah, akuntansi, marketing dan pemasaran.
6. Selain itu ada juga materi tentang Pendidikan karakter karyawan, seperti halnya diajarkan tentang kepemimpinan, kedisiplinan, bagaimana cara memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya, kejujuran kerja keras, etos kerja dan rasa ingin tahu, peduli terhadap lingkungan sekitar dan lain sebagainya.
7. Ada juga penjelasan tentang psikologi, mental dan cara berkomunikasi baik dengan nasabah, analisa wajah, analisa tulisan dan lain-lain.

Maka dari itu setelah terealisasinya pelaksanaan pelatihan seperti yang telah dijelaskan, BMT UGT Sidogiri juga melaksanakan evaluasi yang mana bertujuan untuk memastikan tingkat keberhasilan kerja yang didapat oleh

karyawan. Namun selain itu dengan adanya evaluasi pelatihan ini bukan hanya untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi saja melainkan untuk mengatasi kekurangan kekurangan yang harus diperbaiki untuk pelatihan selanjutnya.

4.2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang mempunyai suatu sifat yang individu sebab setiap karyawan pastinya mempunyai suatu tingkat kualifikasi yang berbeda-beda serta kinerja yang berbeda pula dalam setiap kaitan dengan tugasnya. Penilaian terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah disini sangatlah penting untuk dilakukan untuk dapat mengetahui tingkat efektifitas serta efisiensi perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan tersebut (Muslikhin *et al.* 2020)

Dengan adanya sistem rekrutmen, seleksi dan pelatihan yang dilakukan oleh BMT UGT Nusantara ini bertujuan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dapat dilihat pada sistem rekrutmen karyawan syarat-syarat dalam perekrutan di BMT UGT Nusantara disini tidak harus lulusan sarjana ekonomi syariah, meskipun sarjana ekonomi umum maupun lulusan bidang lainnya yang dalam hal ini prioritas utama nya adalah para alumni pondok pesantren pun masih mendapat peluang untuk bekerja dalam lembaga keuangan syariah seperti di BMT UGT Nusantara ini. BMT lebih menekankan pada hal kedisiplinan, kejujuran, keaktifan dan kesungguhan karyawan dalam bekerja. Karena hal ini nantinya akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja para karyawan sehingga akan berdampak positif bagi BMT sendiri.

Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Yang mana jika perusahaan menggunakan cara yang tepat maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Adapun salah satu cara yang dilakukan BMT UGT Nusantara untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah sebagai berikut:

1. Pemberian *Reward* (Penghargaan)

Ketika karyawan dapat mencapai tujuannya dan juga pemberian reward ini juga dilakukan jika karyawan dinilai mengerjakan tugasnya dengan baik, rapi, disiplin dan tepat waktu. Adapun reward yang diberikan oleh pihak BMT untuk karyawannya dapat berupa; uang, kenaikan jabatan, atau bisa berupa barang-barang inventaris berupa sepeda motor dan lainnya.

2. Pemberian *Punishment* (Sanksi)

Pemberian sanksi ini dilakukan ketika karyawan dianggap lalai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan dinilai kurang baik dalam bekerja. Sedangkan sanksi yang didapat dapat berupa, pemotongan gaji, penurunan jabatan, atau diberikan inventaris yang lebih kecil nilainya.

Memberikan *reward* maupun *punishment* ini merupakan cara yang dilakukan oleh BMT untuk memotivasi karyawannya agar dapat melakukan yang terbaik untuk perusahaan dan juga bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat terus memacu prestasi.

4.2.2 Dampak Rekrutmen Seleksi dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Malang Kota

Adanya proses rekrutmen, seleksi dan juga pelatihan dianggap sangat penting guna untuk mendukung keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Pada pelaksanaan sistem rekrutmen, jika dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku tentunya hal ini sangat menguntungkan bagi perusahaan tersebut. Begitu juga dengan proses seleksi, pada tahapan ini perusahaan menjadi penentu apakah karyawan tersebut memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk diterima atau tidak di suatu perusahaan atau organisasi. Sedangkan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang sudah didapat tadi.

Karena pelatihan yang diadakan ini materi materi yang disampaikan tidak membahas tentang aturan atauran yang ada dilembaga keuangan syariah saja, melainkan ada juga pembelajaran tentang bagaimana cara menjadi orang ynag jujur, disiplin dalam bekerja, tekun dan pekerja keras. Maka dari itu adanya pendidikan karakter merupakan dasar utama yang harus diajarkan kepada karyawan agar nanti nya dapat membentuk atau mendapatkan sumber daya manusia yang baik dan unggul untuk perusahaan.

Adapun dampak ataupun manfaat yang dirasakan dari pelaksanaan strategi rekrutmen, seleksi dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan dapat memahami tentang penting nya menggunakan waktu dengan sebaik mungkin dalam bekerja.

2. Melatih karyawan untuk senantiasa menjadi pribadi yang jujur, amanah dan dapat dipercaya dimana saja, oleh siapa saja, baik oleh perusahaan maupun oleh nasabah.
3. Karyawan dapat membantu mensyariatkan ekonomi kepada masyarakat melalui akad-akad syariah yang ada di BMT
4. Dapat memahami jika bekerja itu selain untuk mencari rezeki, karyawan juga bisa membantu masyarakat melalui dakwah yakni dengan cara menjauhkan masyarakat dari transaksi ribawi dan transaksi transaksi yang dilarang dalam islam lainnya.
5. Karyawan dapat mempelajari cara atau marketing untuk menarik nasabah dengan melalui analisa wajah, atau bisa juga melalui analisa tulisan tangan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil identifikasi dapat disimpulkan bahwa:

1. Strategi rekrutmen yang dilaksanakan oleh BMT UGT Nusantara Malang Kota menggunakan *strategi centralized technique* dan *name request*. Strategi *centralized technique* adalah rekrutmen yang dilaksanakan secara terpusat, yang mana kebijakan dan implementasi rekrutmen pegawai dilaksanakan oleh pusat. Setiap rekrutmen yang dilakukan oleh BMT baik yang diperuntukkan untuk kebutuhan kantor pusat maupun kantor cabang, dilaksanakan oleh kantor pusat. Tujuannya adalah agar setiap karyawan yang akan direkrut memiliki standar yang sama baik antara cabang maupun pusat. Selain itu BMT UGT Nusantara juga menerapkan strategi *name request*, yang mana strategi rekrutmen ini dilakukan dengan cara menyeleksi orang-orang yang direkomendasikan untuk direkrut perusahaan. Dalam hal ini yang biasanya mendapatkan rekomendasi adalah para alumni pondok pesantren Sidogiri. Selain itu hal ini bertujuan sebagai wadah bagi santri dalam menerapkan ilmu-ilmu keagamaan atau praktik muamalat yang telah diajarkan. Karena sebelumnya para calon karyawan ini telah didukung oleh lingkungan pesantren yang baik, maka diharapkan pula ketika terjun didunia kerja pun mereka masih tetap dapat mempertahankannya. Adapun strategi seleksi yang dilakukan adalah *successive hurdles*. Strategi *successive hurdles* ini adalah tes seleksi secara bertahap dari satu tahap ke tahap lainnya, bukan hasil akumulasi dari

berbagai macam tes. Tahapan seleksi yang dilaksanakan meliputi administrasi, tes tulis, psikotes, tes Kesehatan, wawancara dan magang. Tujuan dari penyaringan secara bertahap yang dilakukan oleh BMT adalah untuk menyeleksi calon karyawan sesuai dengan bidang tes secara segementasi.

2. Adapun dampak dari adanya pelatihan yang dilakukan BMT UGT Nusantara Malang Kota ini, selain dapat menjadi tambahan pengetahuan dan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, karyawan juga dapat memahami tentang pentingnya penanaman pendidikan karakter dalam bekerja, seperti halnya pertama, karyawan dapat memahami tentang pentingnya memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin dalam segala hal termasuk bekerja. Kemudian yang kedua, karyawan dapat melatih diri untuk menjadi pribadi yang jujur, amanah, dan dapat dipercaya, baik oleh perusahaan maupun oleh nasabah. Ketiga, karyawan juga dapat berinisiatif untuk membantu mensyariatkan ekonomi kepada masyarakat melalui akad akad syariah yang ada di BMT. Yang keempat, dapat memahami jika bekerja itu selain untuk mencari rezeki, karyawan juga bisa membantu masyarakat melalui dakwah yakni dengan cara menjauhkan masyarakat dari transaksi ribawi dan transaksi transaksi yang dilarang dalam islam lainnya. Dan yang terakhir. karyawan dapat mempelajari cara atau marketing untuk menarik nasabah dengan melalui analisa wajah, atau bisa juga melalui analisa tulisan tangan.

5.2 Saran

Peneliti sangat menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini oleh karena itu

hasil penelitian ini masih belum dapat dikatakan sempurna namun demikian peneliti berharap dapat memberikan kontribusi melalui penelitian yang dibuat ini. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan lebih lanjut antara lain:

1. Bagi Akademis

Penulis berharap untuk penelitian selanjutnya harus dibuktikan lagi dengan membuat kuesioner terkait benar atau tidak nya, jika lulusan pondok itu bisa menjadi karyawan yang amanah, dibandingkan dengan lulusan lainnya. Selain itu jika penelitian selanjutnya membahas tentang proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan dengan bisa mengkaji dari sudut pandang yang berbeda, sehingga penelitian mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan tidak berhenti disini, karena hasil dari rekrutmen dan seleksi karyawan ini bisa digunakan sebagai panduan seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, memilih karyawan, perencanaan karir karyawan dan lain sebagainya.

2. Bagi Instansi

Peneliti berharap dari pihak BMT lebih menambah koneksi di dalam proses perekrutan karyawan, serta lenih memperjelas lagi tentang alur dari pelaksanaan rekrutmen, dan untuk pelaksanaan pelatihan karyawan agar lebih memperbanyak praktik dalam pelatihan. Jadi pelatihan yang dilakukan tidak hanya sebatas penyampaian materi saja, sehingga dapat memberikan hasil yang lebih maksimal untuk karyawan dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim dan terjemahan

Amstrong. 2000. "Manajemen Sumber Daya Manusia." In . Jakarta: Erlangga.

Anoraga, Pandji. 2005. "Psikologi Kerja." In . Jakarta: Rineka Cipta.

Anwar. 2004. "Manajemen Sumber Daya Perusahaan." In . Bandung: Remaja Rosdakarya.

Arikunto. 2010. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek." In , 423. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2000. "Manajemen Penelitian." In . Jakarta: Rineka Cipta.

Azizah, Widya. 2021. "Baitul Maal Wa Tanwil Usaha Gabungan Terpadu (Bmt Ugt) Sidogiri Jenggawah Jember Universitas Islam Negeri Fakultas Dakwah Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tanwil (Bmt Ugt) Sidogiri," no. November.

Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia." In . Jakarta: Erlangga.

Cresswell, J. W. 2008. "Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research." In .

———. 2012. "Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed." In , 383. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Denzin, Norman K, and Yvonna S Lincon. 1994. "Handbook of Qualitative Research." In , eds 2, 236. London: Sage Publication.

Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 7th ed. Jakarta: prehalindo.

Ernie Trisnawati, Sule, and Kurniawan Saefullah. 2005. "Pengantar Manajemen." In . Jakarta: Prenada Media Jakarta.

- Girsang, Rosita Manawari, Wico Jontarudi Tarigan, and Tuahman Sipayung. 2023. "The Effect of Recruitment and Selection on Employee Performance." *Journal of Management* 13: 95–103.
- Hafidhuddin, Didin, and Hendri Tanjung. 2003. "Manajemen Syariah Dalam Praktik." In . Jakarta: Gema Insani Prses.
- Hakim, Lukman. 2012. "Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam." In . Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, MARIHAT TUA EFENDI. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia." In .
- Hasibuan, Melayu S.P. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia." In . Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Holil, Muhammad. 2022. "Strategi Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Di BMT NU Cabang Pujer Bondowoso."
- Irmayani, Sekar Dewi. 2022. "Analisis Sistem Rekrutmen Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Socfindo Medan," 7.
- Jusmaliani. 2011. "Pengelolaan Sumber Daya Insani." In , cet 1, 220. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmood, Fahad, Nadeem Iqbal, and Samsaa Rasul Sahu. 2014. "The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Performance in Banking Industry of Pakistan." *Euro-Asian Journal of Economics and Finance* 2 (1): 86–99.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2015. "Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,." In . Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, L. Robert, and John Jackson. 2006. "Human Resource Management." In . Jakarta: Selemba Empat.
- Munaty, Sisna, Yustinus Rawi Dandono, and Setiasih. 2022. "The Effect of Recruitment, Selection and Training Process on Employee Performance."

International Journal of Management and Digital Business 1: 37–51.

- Muslikhin, Risma Ayu Kinanti, Ridan Muhtadi, and Moh Fadholi. 2020. “Pemeriksaan Empiris Pengaruh Kinerja Sosial Terhadap Profitabilitas Di Bank Syariah.” *Studi Keislaman* 6.
- Najiyurrahman, Adied. 2018. “Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam Pada Pt Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya.”
- Nawawi, Hadari. 2011. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” In . Yogyakarta: Gadjja Mada Press.
- Notoadmojo, Soekidjo. 2009. “Pengembangan Sumber Daya Manusia.” In . Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho, Budi Yohanes Arianto. 2019. “Pelatihan Dan Pengembangan SDM, Teori Dan Aplikasi.” In . Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Ozkeser, Banu. 2019. “Impact of Training on Employee Motivation in Human Resources Management.”
- Pratiksha Ashitkumar Dhabuwala, Dr. Jr Pitroda. 2021. “Recruitment, Selection And Training Of Human Resource In Construction: A Review” 16 (1).
- Prawesti, Intan. 2018. “Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim.”
[http://digilib.uinsby.ac.id/26353/%0Ahttp://digilib.uinsby.ac.id/26353/1/Intan Prawesti_G94214172.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/26353/%0Ahttp://digilib.uinsby.ac.id/26353/1/Intan%20Prawesti_G94214172.pdf).
- Putri, giska anggia. 2015. “Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudra Oceaneering Batam.” *Jom Fekon* 2 (1).
- Rahardjo, Mudjia. 2017. “Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep Dan Prosedurnya.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 21 (2): 1689–99. [https://www.oecd.org/dac/accountable-effective-institutions/Governance Notebook 2.6 Smoke.pdf](https://www.oecd.org/dac/accountable-effective-institutions/Governance%20Notebook%202.6%20Smoke.pdf).

- Rivai, H. Veithzal. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Dan Praktik." In . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, and Ella Jauvani Sagala. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Lembaga." In . Jakarta: Rajawali Press.
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. "Kepuasan Kerja." In . Malang: Avveroes Press.
- Sedarmayanti. 2001. "Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas." In . Bandung: Mandar Maju.
- Siyah, Mansur, and Ridan Muhtadi. 2020. "Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan" volume 1.
- Siyah, Siyah, Mansur Mansur, and Ridan Muhtadi. 2020. "Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah* 1 (2): 188–203.
<https://doi.org/10.55210/arribhu.v1i2.488>.
- Subekhi, Ahmad, and Mohammad Jauhar. 2012. "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia." In . Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. 2008. "Metode Penelitian Pendidikan : (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)." In , 456. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Agus. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia." In . Jakarta: IPWI.
- Suparyadi. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia." In , Ed 1, 528.
Yogyakarta: Andi.
- Suryani, Ni Kadek, and Jhon FoEH. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." In . Bali: Nilacakra.
- Teguh, Muhammad. 2005. "Metodelogi Penelitian Ekonomi Dan Teori Aplikasi." In . Maluku: Penebar Swadaya.

- Thamrin. 2019. "Manajemen Pemasaran." In , cet 8, 258. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Tim FE UIN Malang, Malang. 2011. "Buku Pedoman Penulisan Skripsi."
- Wangi, Wesi Dwi. 2019. "Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt . Citifin Multi Finance Syariah Bandar Lampung." *Ekonomi Syariah*.
- Widjajakusuma. 2002. "Pengantar Manajemen Syariah." In . Jakarta: Khairul Bayan.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Peneliti

Biodata Peneliti



Nama Lengkap	: Hikma Tunnazilah
Tempat, Tanggal Lahir	: Pengaturan, 29 Januari 1999
Alamat Asal	: Desa Pengaturan rt/rw 01/01 Kecamatan Batang Hari Leko Kabupaten Musi Banyuasin Palembang, Sumatera Selatan
Telpon/Hp	: 085384140173
Email	: Nazilahhikmah29@gmail.com

Pendidikan Formal

2004 – 2010	: SDN 01 Pengaturan
2010 – 2013	: MTS PP Qodratullah Langkan
2013 – 2016	: MA PP Qodratullah Langkan
2016 – 2023	: Prodi Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Lampiran 2. Alat Pengumpulan Data

ALAT PENGUMPULAN DATA

STRATEGI PELAKSANAAN REKRUTMEN SELEKSI DAN PELATIHAN KARYAWAN (STUDI PADA BMT UGT NUSANTARA MALANG KOTA)

A. Wawancara

1. Bagaimana strategi yang dilakukan dalam proses rekrutmen seleksi dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Malang Kota?
2. Apa saja strategi yang dilakukan dalam proses rekrutmen di BMT UGT Nusantara Malang Kota?
3. Apa saja strategi yang dilakukan dalam proses seleksi di BMT UGT Nusantara Malang Kota?
4. Siapa saja yang terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di BMT UGT Nusantara Malang Kota?
5. Apa saja persyaratan yang harus dilengkapi untuk menjadi karyawan di BMT UGT Nusantara Malang Kota?
6. Berapa lama pelaksanaan magang karyawan yang dilakukan selama proses seleksi?
7. Berapa kali pelaksanaan pelatihan yang dilakukan untuk para karyawan baru dan juga karyawan lama di BMT UGT Nusantara Malang Kota?
8. Reward dan Punnishment seperti apa yang diberikan kepada karyawan BMT UGT Nusantara Malang Kota?
9. Apa saja dampak dari adanya pelaksanaan strategi rekrutmen seleksi dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Malang Kota?

Lampiran 3. Dokumentasi

Dokumentasi Ketika sedang melakukan penelitian



Wawancara dengan bapak Khoirul Huda selaku Kepala Cabang BMT UGT
Nusantara Malang Kota.



Foto bersama bapak Huda dan bapak Zainullah di BMT UGT Nusantara Malang Kota.



Tampak dalam BMT UGT Nusantara Malang Kota



Lampiran 4. Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 16540058
Nama : Hikmah Tunnazilah
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Perbankan Syariah
Dosen Pembimbing : Yayuk Sri Rahayu, MM
Judul Skripsi : STRATEGI PELAKSANAAN REKRUTMEN SELEKSI DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BMT UGT NUSANTARA MALANG KOTA)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	9 Maret 2023	Perbaiki Latar Belakang yang masih kurang berkaitan dengan topik yang dibahas	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	13 Maret 2023	Perbaiki Rumusan Masalah yang kurang sesuai dengan topik penelitian Menambah referensi disetiap paragraf	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	16 Maret 2023	Mengganti penelitian terdahulu yang tidak sesuai	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	17 Maret 2023	Konsultasi Persiapan Seminar Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	4 April 2023	Perbaiki Variabel terkait Judul Penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	6 April 2023	Revisi Seminar Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	9 Juni 2023	Konsultasi Bab 4 dan 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	12 Juni 2023	Konsultasi terkait pelaksanaan seminar Hasil	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
9	16 Juni 2023	Revisi Bab 5 terkait Kesimpulan pada Penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

10	19 Juni 2023	Konsultasi terkait persiapan ujian/sidang Skripsi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
----	--------------	---	-----------------	-----------------

Malang, 19 Juni 2023
Dosen Pembimbing



Yayuk Sri Rahayu, MM

Lampiran 5. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
 FAKULTAS EKONOMI
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : EKA WAHYU HESTYA BUDIANTO, Lc., M.Si
 NIP : 198908082020121002
 Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Hikmah Tunnazilah
 NIM : 16540058
 Konsentrasi : Entrepreneur
 STRATEGI PELAKSANAAN REKRUTMEN SELEKSI DAN PELATIHAN
 Judul Skripsi : DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BMT
 UGT NUSANTARA MALANG KOTA)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS**
PLAGIARISM dari TURNITIN dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
16%	9%	10%	5%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 21 Juni 2023

UP2M



EKA WAHYU HESTYA BUDIANTO,
 Lc., M.Si

Strategi Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada BMT UGT Nusantara Cabang Malang Kota)

ORIGINALITY REPORT

16% SIMILARITY INDEX	9% INTERNET SOURCES	10% PUBLICATIONS	5% STUDENT PAPERS
--------------------------------	-------------------------------	----------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
2	fe.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
3	repositori.umsu.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to unars Student Paper	1%
5	Moh. Toriquddin. "Aplikasi ayat-ayat bisnis dalam al-Qur'an pada pesantren entrepreneur: studi kasus di Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan", IJTihad Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan, 2016 Publication	<1%
6	aimos.ugm.ac.id Internet Source	<1%
7	journal.ilinstitute.com Internet Source	<1%

8	Retla Della Rustawan, Nor Norisanti, Kokom Komariah. "Penerapan Proses Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2019 Publication	<1 %
9	Ebing Karmiza. "Makna Shirat, Sabil Dan Thariq Dalam Tafsir Al-Misbah Serta Implementasinya Dalam Kehidupan", EL-Ghiroh, 2020 Publication	<1 %
10	DIKY AZIS. "PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI ON THE JOB TRAINING DAN OFF THE JOB TRAINING DIMASA PANDEMI COVID-19", Management and Sustainable Development Journal, 2021 Publication	<1 %
11	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
12	Ni Wayan Diah Suarniti Dewi, I Wayan Pantiyasa, Ni Made Rinyanthi. "Pengaruh pelatihan kerja kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di artotel sanur bali", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022 Publication	<1 %

13	Fani Fadliyani, Yosep Farhan Dafik Sahal, Muhamad Aris Munawar. "Implementasi Bina Pribadi Islam (BPI) dalam Membina Akhlak Peserta Didik di Sekolah Dasar Inspiratif Al-Ilham Kota Banjar", Bestari Jurnal Studi Pendidikan Islam, 2021 Publication	<1 %
14	Submitted to Universitas Mercu Buana Student Paper	<1 %
15	surikin.blogspot.com Internet Source	<1 %
16	koleksidapus.blogspot.com Internet Source	<1 %
17	www.jurnalmudiraindure.com Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya Student Paper	<1 %
19	Submitted to Sogang University Student Paper	<1 %
20	Submitted to Universitas Esa Unggul Student Paper	<1 %
21	Randy Ariyadita Putra, Rafida Bangki, Hasa Taleba. "EVALUASI SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENERIMAAN KAS PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)	<1 %

BUTON SELATAN", Robust: Research of
Business and Economics Studies, 2021

Publication

-
- 22** Al Zhikri. "PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PERANGKAT PEMERINTAH DESA SUNGAI TOHOR BARAT DAN DESA SENDANU DARUL IHSAN", JDP (JURNAL DINAMIKA PEMERINTAHAN), 2019 **<1%**
- Publication
-
- 23** Harlen Simanjuntak. "Strategi Mengajar Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Kelas 5 Sekolah Dasar Santo Thomas 2 Medan", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2021 **<1%**
- Publication
-
- 24** Ma'ruf Ma'ruf. "TEACHER PROBLEMATIC IN AUTHENTIC ASSESSMENT IMPLEMENTATION IN 2013 CURRICULUM AT AL-MUSLIM ELEMENTARY SCHOOL WARU SIDOARJO", JURNAL PENDIDIKAN DASAR NUSANTARA, 2019 **<1%**
- Publication
-
- 25** M. Manshur Idris, Mustofa Mustofa. "Strategi Pemasaran Pembiayaan Ijarah Muntahiyah Bit-Tamlik (IMBT) terhadap Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Menengah", Istidlal: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, 2019 **<1%**
- Publication
-

26	Roni Saputra, Jamilus Jamilus. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Lima Kaum Tanah Datar", AL-DYAS, 2023 Publication	<1%
27	myboxfiles.wordpress.com Internet Source	<1%
28	Muhammad Rosyid. "Kesesuaian Penerapan Prinsip-prinsip Perjanjian Akad Mudharabah Perspektif Hukum Islam", Istidlal: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, 2022 Publication	<1%
29	Putu Cindy Candra Dewi, Dewiwati Sujadi. "PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) TI BALI GLOBAL DENPASAR", Journal Research of Management, 2020 Publication	<1%
30	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	<1%
31	documents.mx Internet Source	<1%
32	Juwita Juwita, Dian Ramadan Lazuardi, Diah Selviani. "Hambatan Guru Olahraga Menulis Karya Tulis Ilmiah Di Lingkungan JSIT Wilayah	<1%

Bengkulu", Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan
Nonformal, 2021

Publication

-
- 33 Siti Asmianti, Grace Nangoi, Jessy Warongan. <1%
"Analisis Penyebab Kerugian Pada PT Sumber
Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado", JURNAL
RISET AKUNTANSI DAN AUDITING
"GOODWILL", 2019

Publication

-
- 34 Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa <1%
Jurai

Student Paper

-
- 35 Submitted to Christian University of <1%
Maranatha

Student Paper

-
- 36 Mohammad Erdi Ferdiansyah, Arsiyah <1%
Arsiyah. "PERAN PEMERINTAH DAN KADER
MASYARAKAT DALAM PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT UNTUK PENGOLAHAN
SAMPAH", JKMP (Jurnal Kebijakan dan
Manajemen Publik), 2014

Publication

-
- 37 E Ndrawati. "Pengaruh pelatihan terhadap <1%
kinerja karyawan pengrajin sepatu dan sandal
kulit "praktis" Magetan", EQUILIBRIUM : Jurnal
Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2017

Publication

- 38 Wahyudin Noor. "MENGINTEGRASIKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH", *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2017
Publication <1 %
-
- 39 Komang Nonik Jayanti, Komang Trisna Sari Dewi. "DAMPAK MASA KERJA, PENGALAMAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan bisnis, Akuntansi*, 2021
Publication <1 %
-
- 40 Nur Liska Aliya Putri. "Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang", *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2022
Publication <1 %
-
- 41 Premi Wahyu Widyaningrum. "Pengaruh Label Halal, Asosiasi Merek, Iklan, dan Celebrity Endorser terhadap Keputusan Pembelian (Survei Pada Konsumen Wardah Di Malang)", *Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2018
Publication <1 %
-
- 42 juliansyah99.blogspot.co.id
Internet Source <1 %
-
- 43 journal.um-surabaya.ac.id
Internet Source

		<1 %
44	A. L. Kakerissa, N. E. Maitimu, Erlin Sampulawa. "ANALISIS IMPLEMENTASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DENGAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI NASIONAL (SIMKPNAS) DI PT PLN (PERSERO) WILAYAH MALUKU DAN MALUKU UTARA", ARIKA, 2020 Publication	<1 %
45	Mohammad Sandy Andi Andi Koro, Maskuri Sutomo, Farid Farid. "PENGARUH KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN BENGKEL CAHAYA TERANG DI BUNGKU TENGAH", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2020 Publication	<1 %
46	Saharuddin Saharuddin, Soehardi Soehardi. "Pengaruh Kreativitas dan Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Produktivitas", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2019 Publication	<1 %
47	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
48	Chablullah Wibisono. "Pengaruh motivasi mu'amalat (bekerja dan berproduksi, kebutuhan sekunder, kebutuhan primer)	<1 %

terhadap prestasi kerja yang religius", Ijtihad :
Jurnal Wacana Hukum Islam dan
Kemanusiaan, 2013
Publication

49 Rengga Ferdika, Robby Darwis Nasution. <1 %
"Changes in Orientation of Employee
Motivation in The Application of E-Absensi in
Ponorogo District", JURNAL PENELITIAN
KOMUNIKASI DAN OPINI PUBLIK, 2020
Publication

50 Budi Nur Cahyono, Aristiono Nugroho, Asih
Retno Dewi. "Strategi Pelibatan dan Peran
Para Pihak Dalam Penerapan Aplikasi SIAP
(Studi di Desa Srimulyo Kecamatan Piyungan
Kabupaten Bantul)", Tunas Agraria, 2021
Publication

51 Mukhrizal Effendi, Muhammad Taher Rambe,
Rini Antika Ritonga, Riana Sitio. "Strategi
Inovasi Bumdes Meningkatkan Potensi dan
Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat", Widya
Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2022
Publication

52 ojs.stkyakobus.ac.id <1 %
Internet Source

53 ojs.unm.ac.id <1 %
Internet Source

54 repository.unpas.ac.id
Internet Source

		<1 %
55	www.meubelminimalis.com Internet Source	<1 %
56	Submitted to Universitas Islam Majapahit Student Paper	<1 %
57	Yulia Wiji Astika. "English Teacher's Learning Strategy to Increase Students' Interest in Class (Study at SMP N 22 Tebo Jambi)", Journal Of Language Education and Development (JLed), 2020 Publication	<1 %
58	Agus Dwi Atmoko. "THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, EDUCATION AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE", Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen, 2022 Publication	<1 %
59	Imada Ulinnuha. "Pengaruh Kepribadian, Pembelajaran, Kemampuan Dan Karakteristik Biografis Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan BMT UGT Sidogiri Surabaya", Journal of Sharia Economics, 2020 Publication	<1 %
60	Nur Aini, Desi Andreswari, Funny Farady C. "Aplikasi Belajar Daring Bahasa Inggris Kelas VII Smp Menggunakan Teknologi Voice	<1 %

Recognition Berbasis Android (Studi Kasus: SMP Negeri 17 Bengkulu)", *Rekursif: Jurnal Informatika*, 2022

Publication

61	Tri Mulato. "Penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami pada Unit Usaha Syariah", <i>Cakrawala</i> , 2018	<1 %
Publication		
62	elib.unikom.ac.id	<1 %
Internet Source		
63	jurnal.uinsu.ac.id	<1 %
Internet Source		
64	www.kinerja.or.id	<1 %
Internet Source		
65	Ahmad Faiz Khudlari Thoha, Epik Teyebu, Ahmad Khoirul Hakim. "Strategi Pelayanan Pada Penyelenggaraan Sholat Jum'at", <i>Masjiduna : Jurnal Ilmiah Stidki Ar-Rahmah</i> , 2020	<1 %
Publication		
66	Lova Nadia Putri Hamidah, Tengku Sitti Rochmah, Agus Garnida. <i>Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB)</i> , 2023	<1 %
Publication		
67	Machfudz Eko Arianto. "Pengembangan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja melalui Peningkatan Keterampilan	<1 %

Pemadaman Kebakaran bagi Pekerja di Objek Wisata Tebing Breksi, Kabupaten Sleman",
IJECS: Indonesian Journal of Empowerment
and Community Services, 2021

Publication

68 Shera Wulan Ruswandi, R. Deni Muhammad Danial, Nor Norisanti. "Implementasi Kualitas Produk PT. Nina Venus Indonusa 2 Sukabumi", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2019 **<1 %**

Publication

69 Submitted to Half Hollow Hills Central School District **<1 %**

Student Paper

70 Khafi Maulana Rahman, Agustina M. Purnomo, Agustini Agustini. "PENGUNAAN SIMBOL PADA PROSES INTERAKSI SIMBOLIK SISWA TUNAGRAHITA DAN GURU DI SEKOLAH LUAR BIASA", JURNAL KOMUNIKATIO, 2020 **<1 %**

Publication

71 Submitted to Universitas Lancang Kuning **<1 %**

Student Paper

72 Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo **<1 %**

Student Paper

73 William Admajaya Antolis, Idris Idris, Yoberth Kornelius. "IMPLIKASI KECERDASAN **<1 %**

EMOSIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PALU GOLDEN
HOTEL", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas
Tadulako (JIMUT), 2021

Publication

74 George Ekol. "Chapter 7 Understanding and Promoting Mathematical Modelling Competencies: An Applied Perspective", Springer Science and Business Media LLC, 2011

Publication

<1%

75 Muhamad Albani, Suyudi Arif, Sofian Muhlisin. "Pemanfaatan Limbah Anorganik di TPA Galuga Dalam Meningkatkan Perekonomian Masyarakat", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2021

Publication

<1%

76 Ubaidillah Ubaidillah, Nawawi Nawawi. "Tinjauan Istihsan terhadap Bai' Al-Wafa' dan Implikasi Konsistensi Bermadzhab di Baitul Maal Wa Tamwil Sidogiri Cabang Bondowoso", Istidlal: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, 2017

Publication

<1%

77 Submitted to Universitas Negeri Semarang

Student Paper

<1%

78 Yudha Supriyatna. "Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt

<1%

Prima Makmur Rotokemindo", Jurnal
Manajemen, 2020

Publication

-
- 79** Bumi Achmad Ragili, Yunus Winoto, Andri Yanto. "Transfer Pengetahuan di Perpustakaan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia", Nusantara - Journal of Information and Library Studies, 2020 <1 %

Publication

-
- 80** Kharisma Sutanti, Nunung Juliawati, Panji Agnyoto, Fajar Meiyanti. "ANALISIS PENERAPAN MODAL INTELEKTUAL PADA BADAN USAHA MILIK DAERAH PT. SUBANG ENERGI ABADI", JASS (Journal of Accounting for Sustainable Society), 2023 <1 %

Publication

-
- 81** Novi Susanti, Mardiana. "PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA MAHAKAM RESOURCES TBK SAMARINDA", Research Journal of Accounting and Business Management, 2018 <1 %

Publication

-
- 82** Submitted to Politeknik STIA LAN <1 %

Student Paper

-
- 83** digilib.yarsi.ac.id <1 %

Internet Source

84	Submitted to Binus University International Student Paper	<1%
85	Fitria Saefatu Amanah, Beddy Iriawan Maksudi, Euis Salbiah. "ANALISIS KINERJA PEGAWAI DALAM PENANGGULANGAN HIV/AIDS", JURNAL GOVERNANSI, 2020 Publication	<1%
86	Sitti Fatimah, Mursalim Umar Gani, Sunusi Hamid, Abdurrahman Basalamah. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyaputra Suryagemilang", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2020 Publication	<1%
87	Zaenal Arifin. "KEPEMIMPINAN KIAI DALAM IDEOLOGISASI PEMIKIRAN SANTRI DI PESANTREN-PESANTREN SALAFIYAH MLANGI YOGYAKARTA", INFERENSI, 2015 Publication	<1%
88	Ari Setiawan. "Pengaruh Model Pembelajaran CTL (Contextual Teaching and Learning) Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Subtema 1 Tema 2 Kelas V SD N 1 Nusa Bakti Kecamatan Belitang III Kabupaten Oku Timur", JEMARI (Jurnal Edukasi Madrasah Ibtidaiyah), 2020 Publication	<1%

89	R.M Indrapraja, Ike Atikah Ratnamulyani, Maria Fitriah. "STRATEGI KOMUNIKASI PEMASARAN JUNGLELAND ADVENTURE THEME PARK BOGOR DALAM UPAYA MENARIK PENGUNJUNG", JURNAL KOMUNIKATIO, 2017 Publication	<1%
90	Rhoni Rodin. "Peran Perpustakaan IAIN Curup dalam Pengembangan Masyarakat Ilmiah Kampus", Tik Ilmeu : Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi, 2018 Publication	<1%
91	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	<1%
92	www.bfi.co.id Internet Source	<1%
93	Eny Lathifah, Ahmad Zuhri Kalam. "UJRAH SUMBER PROFITABILITAS PADA ISLAMIC MICROFINANCE INSTITUTIONS (BMT)", Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE), 2020 Publication	<1%
94	Eva Maynita Azizatul Avivah, IGAA. Noviekayati, Tatik Meiyuntariningsih. "EFEKTIVITAS PLAY THERAPY UNTUK MENURUNKAN GEJALA PTSD PADA ANAK-ANAK KORBAN PUTING BELIUNG DITINJAU	<1%

DARI TIPE KEPERIBADIAN", PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi), 2019

Publication

-
- 95** Fathul Aminudin Aziz. "Memahami Manajemen Islam Melalui Pendekatan Tafsir Metodologis", el-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam, 2018 <1 %
Publication
-
- 96** Firstianty Wahyuhening Fibriany, Nur Hani Oktaviani. "EVALUASI HASIL PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Bank Bukopin)", Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2019 <1 %
Publication
-
- 97** Haris Al Amin, Reynold Herwinsyah, Syawal Harianto, Triyanda Putri Kharisma. "Pengaruh Non-Performing Financing, Financing to Deposit Ratio dan Capital Adequacy Ratio Terhadap Pembiayaan Mudharabah Musyarakah pada PT. Bank Syariah Bukopin", Jurnal EMT KITA, 2022 <1 %
Publication
-
- 98** Ramlan Darmansyah, Siti Desma Syahrani, Zulfa Harirah MS. "Potret Dinasti Politik dalam Pengisian Jabatan Administratif", Journal of Political Issues, 2020 <1 %
Publication
-

99	abbseyier.blogspot.com Internet Source	<1 %
100	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
101	Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19 ", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2021 Publication	<1 %
102	Hamda Sulfinadia, Eli Suryani, Jurna Petri Roszi, Elkhairati Elkhairati, Abrian Tanjung. "Shifting Cafe and Culinary Marketing Strategy in West Sumatra Islamic Business Ethics Perspective", AL-FALAH : Journal of Islamic Economics, 2022 Publication	<1 %
103	I Komang Alit Putra Sanjaya, Dika Pranadwipa Koeswiyono, Luh Eka Susanti. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2023 Publication	<1 %
104	Ilham K. "PENGARUHKOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLINKERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI(STUDI KASUS	<1 %

PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG
MAKASSAR", Journal Ekonomi Manajemen
dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar
Internasional, 2020

Publication

105 Sri Defi Kurniasari, Salasiah Salasiah.
"Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor
Kelurahan Sempaja Barat Kota Samarinda",
PREDIKSI : Jurnal Administrasi dan Kebijakan,
2022

Publication

106 Tony Pathony. "Proses Pemberdayaan
Masyarakat Melalui Gerakan Pemberdayaan
dan Kesejahteraan Keluarga (PKK) di
Kabupaten Subang", ijd-demos, 2020

Publication

107 Submitted to Universitas Andalas

Student Paper

108 Yovita Riski Aulia Dindi, Riski Damastuti.
"POLA KOMUNIKASI PEKERJA FULL REMOTE
WORKING (STUDI KASUS PADA PEKERJA
VISUALABS)", MASSIVE: Jurnal Ilmu
Komunikasi, 2022

Publication

109 blog.mokapos.com

Internet Source

110 faizz09.student.ipb.ac.id

Internet Source

		<1 %
111	jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id Internet Source	<1 %
112	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
113	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
114	scoutupi.blogspot.com Internet Source	<1 %
115	tnk18.blogspot.com Internet Source	<1 %
116	www.insomniaku.co Internet Source	<1 %
117	www.rayap1.com Internet Source	<1 %
118	Lany Susanti, Hermanu Joebagio, Sri Yaminah. "Tradisi Tunggul Wulung Sebagai Sarana Penguat Jati Diri Bangsa", AGASTYA: JURNAL SEJARAH DAN PEMBELAJARANNYA, 2018 Publication	<1 %
119	lenaavrilia.wordpress.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off