

**STRATEGI REKRUTMEN DAN PELATIHAN
DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
BAITUL MAAL WA TANWIL USAHA GABUNGAN
TERPADU (BMT UGT) SIDOGIRI JENGGAWAH JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
Program Studi Manajemen Dakwah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh :

WIDYA AZIZAH
NIM. D20174017

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SHIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
NOVEMBER 2021**

**STRATEGI REKRUTMEN DAN PELATIHAN
DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
BAITUL MAAL WA TANWIL (BMT UGT) SIDOGIRI
JENGGAWAH JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
Program Studi Manajemen Dakwah

Oleh :

WIDYA AZIZAH
NIM. D20174017

Disetujui Pembimbing:


Dr. H. Hefni Zein, MM
NIP. 1969020319990310

**STRATEGI REKRUTMEN DAN PELATIHAN
DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
BAITUL MAAL WA TANWIL USAHA GABUNGAN
TERPADU (BMT UGT) SIDOGIRI JENGGAWAH JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Hari : Rabu
Tanggal : 10 November 2021

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris



H. Zainul Fanani, M.Ag.
NIP. 197107272005011001



Anisah Prafitralia, M.Pd
NIP.198905052018012002

Anggota :

1. Dr. H. Rosyadi, M.pd
2. Dr. H. Hefni Zein, M.M



Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah



Prof. Dr. Ahidul Asror, M. Ag.
NIP. 19740606 200003 1 003

MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata. “ wahai ayahku Jadikannlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat di percaya’ . (Qs, AL-Qashash : 26)¹



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹ Mushaf Aisyah, *Al-quran dan Terjemahan untuk wanita* , Jabal Jl. Desa Cipadung No.47 Cibiru Bandung, 388.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada mereka yang telah berjasa dalam kesuksesan belajar yang telah saya lalui selama ini, diantaranya :

1. Untuk Orang tuaku (Bapak dan Ibu) : Kholilur Rohman dan Yayuk Eliyah, Terima kasih atas limpahan do'a dukungan serta motivasi baik secara moril maupun materil untuk selalu terikat dengan hukum syara' dan menjadi orang yang bahagia di dunia dan di akhirat.
2. Kakak dan adikku tersayang yang tidak lupa memberiku semangat dan dukungannya dalam menyelesaikan tugas akhir ini
3. Guru-guru saya dari TK Muslimat Nu 61, MIMA Darussalam, MTS Annuriyyah, MA Wahid Hasyim Balung dan UIN KHAS Jember yang telah sabar serta ikhlas dalam memberikan ilmunya kepada peneliti.
4. Bupati (Bu Faidah) dan Seluruh Pihak Diknas Jember yang telah memberikan Beasiswa Pemkab Jember kepada saya
5. Bapak Dr. H, Hefni Zein. M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberikan saran, semangat, petunjuk dan bimbingan yang sangat berarti bagi peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Kepada Kepala Cabang Pembantu BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember Bapak M. Zainuri dan segenap pegawai di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember yang sudah berkenan membantu dan memberikan informasi untuk skripsi ini.

7. Moh. Anfasil Firdaus, yang selalu menemani dan membantu dalam proses penelitian yang saya lakukan. Terimakasih atas motivasi dan semangatnya, kebaikannya.
8. Saudara seperjuangan, Teman angkatan prodi Manajemen dakwah 2017, dan Sahabat-sahabat Squad, Rani Dwi Rika Sari, Nenden Novia Kristin, Idha Adha Karimah, Siti Rosiatun Ulfa dan Dzurrotun Nasicha, dan KKN kelompok 49 UIN Jember terima kasih telah memberikan semangat, motivasi serta berjuang bersama.
9. Serta orang-orang yang sangat mendukung yang tak dapat ku sebutkan satu persatu

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidaya serta karunianya beserta nikmat-nikmatnya, nikmat iman , islam dan khususnya nikmat sehat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Strategi Rekrutmen dan Pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember”**. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam program studi Manajemen Dakwah .

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan tugas akhir ini bukan hanya karena hasil usaha keras dari penulis sendiri, namun karena adanya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin berterima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) KH. Achmad Shiddiq Jember.
2. Dr. Ahidul Asror, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN KH. Achmad Shiddiq Jember.
3. Dr. Siti Raudhatul Jannah, S.Ag., M.Med.Kom selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Dakwah UIN KH. Achmad Shiddiq Jember.
4. Apriliya Fitriani, M.M selaku ketua program studi (Ka Prodi) Manajemen Dakwah (MD) yang telah mengajarkan ilmu-ilmu yang manfaat.
5. Bapak Dr. H. Hefni zein. M.M. selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah memberikan saran, bimbingan serta motivasi kepada penulis dengan sabar dan penuh perhatian, sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan baik dan benar.
6. Kepada seluruh dosen penguji yang telah berkenan meluangkan waktu dan pikirannya untuk menjadikan penulis lebih teliti lagi dalam penulisan skripsi

ini.

7. Bapak/Ibu dosen dan segenap karyawan civitas akademika UIN KH. Achmad Shiddiq Jember.
8. Bapak Haryu Islamudin , S.Ag, M.Si Selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA)
9. Bapak M. Zainuri Pimpinan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di BMT UGT Sidogiri Jenggawah tersebut serta bersedia menjadi objek dan sumber penelitian.
10. Bapak kholilur Rahman dan Ibu Yayuk selaku orang tua peneliti. Yang selalu memberikan nasihat, arahan dan bimbingan selama masa studi dan khususnya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
11. Kepala Perpustakaan UIN KH. Achmad Shiddiq Jember beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan kontribusi dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan dan dukungannya selama ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang terdapat dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulisan meminta maaf kepada semua pihak yang merasa kurang berkenan akan skripsi ini. Namun, penulis selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik.

Kiranya tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Jember , 12 Oktober 2021
Penulis

WIDYA AZIZAH
NIM: D20174017

ABSTRAK

Widya Azizah, 2021: *Strategi Rekrutmen dan Pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Jenggawah Jember.*

Baitul Maal Wa Tamwil Usaha Gabungan Terpadu (BMT UGT) Sidogiri adalah lembaga keuangan syariah yang amanah. Untuk operasinya BMT UGT sidogiri dilakukan oleh para ahli di bidang kegamaan, mulai dari pengawas ataupun karyawan mereka adalah para santri yang sudah belajar ilmu agama yang mumpuni, BMT UGT sidogiri merupakan salah satu kegiatan ekonomi yang bergerak dibidang jasa. Jasa adalah segala sesuatu yang meliputi perbaikan dan perawatan, pemerintah, restoran dan penginapan, transportasi, asuransi, keuangan, pendidikan, hukum, kesehatan. Hiburan. Serta profesi lainnya.

Fokus masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1) bagaimana strategi rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember. 2) bagaimana dampak rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri 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. Penentuan subjek penelitian menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun analisis data dalam skripsi ini melalui tiga keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

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 4) Makin besarnya tekad pada karyawan BMT UGT Sidogiri untuk lebih

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja Karyawan , BMT UGT Sidogiri

BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	43
B. Lokasi Penelitian.....	44
C. Subjek Penelitian.....	44
D. Tehnik Pengumpulan Data	45
E. Analisis Data	48
F. Keabsahan Data	50
G. Tahap – Tahap Penelitian	51
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	54
A. Objek Penelitian.....	54
B. Penyajian Dan Analisi Data	68
C. Pembahasan Temuan.....	81
BAB V PENUTUP.....	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran – Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	96

LAMPIRAN- LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel Rekrutmen Eksternal Dan Internal.....	28
Struktur Organisasi	57



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel Rekrutmen Eksternal Dan Internal.....	28
Struktur Organisasi	57



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memiliki tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Tenaga kerja atau buruh merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting dan mempunyai arti besar, karena semua kekayaan alam tidak akan berguna jika tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh para buruh atau tenaga kerja. Selain itu mengolah kekayaan alam secara langsung seperti pada perusahaan pertambangan atau pertanian tenaga kerja juga merupakan bagian yang sangat penting dalam usaha atau bisnis yang secara tidak langsung berhubungan dengan kekayaan alam seperti perusahaan konveksi, makanan dan lain-lain.

Dengan itu pembangunan ketenagaan sangatlah penting dan diarahkan untuk meningkatkan kualitas serta kontribusinya dalam pembangunan dan tentunya harus diimbangi dengan melindungi hak dan kepentingan serta kesejahteraannya sesuai hakikat dan martabat kemanusiaan. Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja. Sebab tersediannya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai efisien dan efektif sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang

kualitasnya adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan serta diadakannya pelatihan, karena pentingnya pelatihan tersebut dapat mengatur pengembangan sumber daya manusia.

Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun karyawan baru, seperti yang dikemukakan *dessler* bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan 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.²

Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Sebagaimana firman Allah SWT

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ
الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿١٢٩﴾

Artinya “ Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang rosul diantara mereka, yang membacakan ayat-ayatnya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan hikmah (As-Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata”. (QS, al-Jumu’ah : 2).³

² Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-7* (Jakarta : Prenhallindo, 1997) 83

³ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Quran Al- karim* (jakarta : cv Pustaka al-kautsar .2010)

Dengan minat masyarakat yang begitu besar terhadap masalah keuangan syariah maka yayasan pondok pesantren putra sidogiri mengembangkan BMT UGT sidogiri untuk menjawab kebutuhan masyarakat akan lembaga keuangan syariah yang amanah.

Untuk operasinya BMT UGT sidogiri dilakukan oleh para ahli di bidang kegamaan, mulai dari pengawas ataupun karyawan mereka adalah para santri yang sudah belajar ilmu agama yang mumpuni. Jadi mereka sudah memahami apa saja yang menjadi syarat sahnya suatu akad. Mereka tidak hanya dibekali ilmu agama mereka juga dibekali dengan ilmu sosial yang memudahkan mereka untuk berkomunikasi dengan orang lain.

Dalam operasinya BMT UGT mendirikan kantor pusatnya yang berada di kawasan pondok pesantren sidogiri, yang mana pondok tersebut terletak jauh, sehingga akses jalan atau transportasi juga kesulitan karena kantor pusat tersebut berada di daerah yang jauh dari jalan raya. Selain itu dari pusat kota, dan karyawannya direkrut pada santri-santri sidogiri sendiri, dan karyawan sudah direkrut dan dilatih agar santri-santri tersebut, mempunyai kompetensi kinerja yang lebih tinggi.

BMT UGT sidogiri merupakan salah satu kegiatan ekonomi yang bergerak dibidang jasa. Jasa adalah segala sesuatu yang meliputi perbaikan dan perawatan, pemerintah, restoran dan penginapan, transportasi, Asuransi, keuangan, pendidikan, hukum, kesehatan, hiburan, Serta profesi lainnya.⁴

⁴ Jay Heizer, Bary Render, *Manajemen Operasional* (Jakarta: selemba Empat, 2008) 12

Berkaitan dengan hal tersebut kantor cabang pembantu BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember yang didirikan pada tahun 2010 ini, melakukan proses pelaksanaan rekrutmen dengan cara menyiapkan stok karyawan baru sejumlah 1 sampai dengan 4 orang untuk dihubungi ketika sudah dibutuhkan, lalu dilakukannya proses seleksi dengan program magang selama 3 bulan.

Jika karyawan tersebut memenuhi persyaratan dan menghasilkan kinerja dengan bagus maka akan diajukan sebagai karyawan kontrak, akan tetapi yang diutamakan adalah seorang santri alumni pesantren, lalu untuk program pelatihannya sendiri kantor cabang pembantu BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember ada 2 program yakni pelatihan bagi karyawan kontrak atau karyawan lama dan calon karyawan baru.

Pelatihan yang dilakukan karyawan lama yakni sesuai dengan devisi masing-masing seperti halnya bagian keuangan, bagian pemasaran, dan lain sebagainya.

Sedangkan pelatihan untuk karyawan baru atau yang sudah lolos tes rekrutmen dan seleksi diharuskan mengikuti pelatihan selama 1 minggu, yang mana materi dalam pelatihan tersebut meliputi: marketing, muamalah atau akad-akad yang berbasis syariah, dan pelatihan tentang IT atau komputer untuk mengakses pembukuan keuangan.

Berdasarkan konteks penelitian yang telah dibahas sebelumnya yaitu merekrut karyawan baru dan pelatihan yang diberikan oleh BMT UGT Sidogiri cabang pembantu Jenggawah Jember, maka penulis kemudian tertarik untuk mengajukan penelitian dengan judul “Strategi Rekrutmen dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember”

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana strategi rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember?
2. Bagaimana dampak rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui strategi rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember
2. Mengetahui dampak strategi rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini berisikan tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Secara teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca terutama mahasiswa/mahasiswi UIN Khas Jember jurusan Manajemen Dakwah , yang berhubungan dengan Strategi rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT UGT sidogiri Jenggawah Jember.
 - b. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya dibidang rekrutmen dan pelatihan kinerja karyawan pada Lembaga BMT UGT sidogiri Jenggawah Jember

2. Secara praktis

a. Bagi peneliti / Penulis

Dapat menerapkan teori sumber daya manusia secara langsung dalam praktik lapangan, dapat meningkatkan kemampuan peneliti dalam melakukan sebuah penelitian. Dapat dijadikan sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan berfikir melalui penelitian karya ilmiah dan untuk menerapkan teori-teori yang penulis telah diperoleh selama masa studi di UIN Khas Jember khususnya pada bidang manajemen serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana.

b. Bagi Akademik Universitas Negeri Kiai Haji Achmad ShiddiqJember

Diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan UIN Khas Jember dan memberikan manfaat kepada generasi yang akan datang.

c. Bagi Lembaga

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi tentang besarnya dampak rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi Lembaga BMT UGT sidogiri Jenggawah Jember, sehingga dapat digunakan sebagai bahan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia yang berguna bagi produktivitas karyawan, maupun Lembaga. Selain itu sebagai bahan referensi literatur yang dapat dimanfaatkan oleh para akademisi yang ingin meneliti terkait dengan bidang masalah atau variable yang sama dengan penelitian ini.

E. Definisi Istilah

Skripsi yang berjudul “ Strategi Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember”. Agar tidak terjadi kesalah pahaman serta untuk menghindari salah pengertian terhadap judul, maka penulis akan menjelaskan pengertian definisi istilah sebagai berikut :

1. Strategi

Strategi adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut bisa dicapai.

2. Rekrutmen

Rekrutmen disini adalah proses untuk mencari calon atau kandidat karyawan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang ada di BMT UGT sidogiri Jenggawah Jember

3. Pelatihan

Yang dimaksud pelatihan disini adalah BMT UGT sidogiri jenggawah jember memberikan pelatihan yang berupa pembekalan beberapa materi kepemimpinan, administrasi, pemasaran (marketing), pembiayaan macet, muamalah, dll yang akan langsung dipraktekkan oleh karyawan yang sudah direkrut.

4. Kinerja karyawan

Meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana upaya BMT untuk mencapai hasil maksimal supaya dapat memberikan kepuasan

kepada para konsumen, kinerja karyawan itu sebagai ukuran keberhasilan dari karyawan.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan yang disajikan oleh peneliti dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Pembahasannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi konteks penelitian, fokus penelitian, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian. Definisi istilah, dan diakhiri Sistematika Pembahasan

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Terdiri atas Penelitian terdahulu , dan penelitian terkait yakni tentang “ *Strategi Rekrutmen dan Pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember* ”

BAB III METODE PENELITIAN

Meliputi pendekatan dan jenis penelitian , lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data. Keabsahan data, dan yang terakhir tahap-tahap penelitian

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Terdapat suatu gambaran obyek penelitian, penyajian data dan analisis yang diakhiri pembahasan temuan lainnya.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, saran-saran , yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.⁵

Berdasarkan hasil eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. meskipun terdapat keterkaitan pembahasan, peneliti ini masih sangat berbeda dengan penelitian terdahulu. Adapun beberapa penelitian terdahulu tersebut yaitu :

1. Peneliti dari Dewi Suryanti, Mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro Tahun 2016 yang berjudul “ *Strategi Rekrutmen Karyawan Pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan*”

⁵ Pedoman karya ilmiah , 91

⁶Jenis yang digunakan oleh peneliti ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*), jenis dan sifat penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mempelajari intensif, terperinci dan mendalam. Untuk penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu secara harfiah penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bermaksud mengadakan pemeriksaan dan pengukuran-pengukuran terhadap gejala tertentu. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa perekrutan karyawan yang dilakukan oleh BMT L-Risma Kantor Pekalongan memiliki strategi hampir sama dengan perusahaan lain. Dimana strategi yang diambil merupakan strategi manajemen yang ditujukan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Strategi ini ditujukan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian saya lakukan perbedaan pada peneliti ini yaitu peneliti terdahulu tidak terdapat strategi pelatihan dalam peningkatan karyawan, lebih fokus ke strategi Rekrutmen karyawannya saja sedangkan penelitian yang saya lakukan lebih dalam terhadap Strategi Rekrutmen dan Pelatihan karyawannya.

Penelitian ini juga mempunyai persamaan dengan penelitian yang saya lakukan dimana penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif pendekatan kualitatif dalam mencari dan mengumpulkan data begitu juga penelitian yang saya lakukan yaitu menggunakan penelitian deskriptif

⁶ Dewi Suryanti, *Strategi Rekrutmen Karyawan Pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro*, 2016

pendekatan kualitatif, untuk memperoleh data yang disajikan dalam bentuk laporan.

2. Peneliti dari Romadhona Hasan Adi Nugroho, Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Salatiga (IAIN SALATIGA) Tahun 2019 yang berjudul, “*Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Sumber daya Manusia di BMT AL-Hikmah Ungaran*”⁷; jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah jenis penelitian lapangan (*field research*), artinya data-data yang digunakan dalam penelitian diperoleh melalui studi lapangan dengan cara mencatat, dan mengumpulkan berbagai informasi mengenai Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di BMT Al-Hikmah Ungaran. Dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian menggunakan pendekatan kualitatif yang datanya disajikan dalam bentuk kata-kata yang lebih menekankan makna daripada generalisasi. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Sistem Rekrutmen yang ada di BMT Al-Hikmah Ungaran berdasarkan metode internal dan eksternal. Pihak BMT menggunakan promosi jabatan, rekomendasi dan lowongan publik, tahapan proses seleksi yang ada di BMT Al-hikmah juga dilakukan berdasarkan sumber rekrutmen internal (tidak perlu melewati semua alur seleksi). dan eksternal (harus melewati tahapan seleksi dari awal hingga akhir yaitu, seleksi administrasi tes syariah, wawancara awal, tes keahlian dan wawancara akhir).

⁷ Romadhon Hasan Adi Nugroho , *Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Sumber daya Manusia di BMT AL-Hikmah Ungaran*” Institut Agama Islam Negeri Salatiga (IAIN SALATIGA), Tahun 2019

Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan penelitian terdahulu lebih fokus ke Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi karyawan sedangkan penelitian yang saya lakukan yaitu fokus ke Strategi Rekrutmen Dan Pelatihan karyawan.

Penelitian ini juga mempunyai persamaan dengan penelitian yang saya lakukan diantaranya yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), artinya data-data yang digunakan dalam penelitian diperoleh melalui studi lapangan dengan cara mencatat, dan mengumpulkan berbagai informasi mengenai Sistem Rekrutmen karyawan.

3. Peneliti dari Intan Prawesti, Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Tahun 2018 yang berjudul “ *Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim*”⁸

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 dari penelitian ini menyimpulkan sistem rekrutmen di dalam BMT permata jatim cukup baik dengan menggunakan kedua metode rekrutmen internal dan juga eksternal, rekrutmen internal adalah pengisian

⁸ Intan Prawesti , “ *Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim*” Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya (UINSA) Tahun 2018

kekosongan posisi yang berasal dari dalam atau karyawan lama dapat mengisi kekosongan tersebut apabila karyawan yang ada memenuhi kualifikasi dan syarat yang ada. Sedangkan rekrutmen eksternal dilakukan dengan merekrut karyawan dari luar perusahaan dengan menggunakan media cetak. Untuk sistem penempatan yang digunakan adalah dengan melakukan tes mulai dari interview hingga magang sebelum menjadi karyawan tetap. Sistem pelatihannya yang digunakan lengkap dan ada berbagai macam mulai dari pelatihan internal maupun eksternal yang diadakan perusahaan dengan bekerjasama dengan instansi lain. Dengan tujuan untuk melatih karakter dan memperkuat ikatan antar karyawan di dalam BMT Permata Jatim. Yang membedakan dari penelitian yang saya lakukan terletak pada fokus penelitian dimana penelitian terdahulu lebih detail mencari tau tentang rekrutmen, penempatan kerja dan sistem pelatihannya sedangkan penelitian yang saya lakukan hanya fokus ke Strategi Rekrutmen dan Pelatihannya untuk peningkatan karyawannya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan sama-sama meneliti mengenai proses Rekrutmen dan Pelatihan Karyawan BMT, Sama-sama Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT.

Tabel 2. 1
Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Dewi Suryanti	2016	Strategi Rekrutmen Karyawan Pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan	<ul style="list-style-type: none"> a. Sama-sama menggunakan penelitian deskriptif pendekatan kualitatif dalam mencari dan mengumpulkan data b. Sama-sama meneliti strategi Rekrutmen karyawan c. Sama-sama meneliti lembaga Baitul Maal Wat Tamwil 	Tidak terdapat strategi pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan. Dan lebih fokus ke Strategi Rekrutmennya
2.	madhona Hasan Adi Nugroho	2019	Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Sumber daya Manusia di BMT AL-Hikmah Ungaran	<ul style="list-style-type: none"> a. sama-sama menggunakan jenis penelitian lapangan (field research). b. Sama-sama membahas mengenai rekrutmen karyawan c. Sama-sama meneliti dilembaga BMT 	a. Penelitian terdahulu lebih fokus ke analisis rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia
3.	Intan Prawesti	2018	Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim	<ul style="list-style-type: none"> a. Sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif b. Sama-sama meneliti tentang rekrutm 	a. penelitian terdahulu lebih detail mencari tau tentang rekrutmen,pe nempatan kerja dan sistem pelatihannya
4.	Widya Azizah	2021	Strategi Rekrutmen dan Pelatihan dalam	<ul style="list-style-type: none"> a. Sama-sama menggunakan metode 	a. Peneliti saya lebih

No.	Nama	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
			peningkatan kinerja karyawan Baitul Maal Wa Tanwil Usaha gabungan terpadu (BMT UGT) Sidogiri Jenggawah Jember	<p>penelitian kualitatif</p> <p>b. Sama-sama meneliti tentang rekrutmen karyawan</p> <p>c. Sama-sama objek BMT</p>	fokus terhadap Strategi rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan

B. Kajian Teori

1. Strategi Rekrutmen dan Pelatihan

a. Strategi

1) Pengertian strategi

Strategi sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Selain definisi strategi yang bersifat umum, ada juga yang lebih khusus, yaitu strategi merupakan tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan dimasa depan. Dengan demikian, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi. Terjadinya kecepatan inovasi pasar yang baru dan perubahan pola konsumen memerlukan kompetensi inti (*core competencies*). Perusahaan perlu mencari kompetensi inti di dalam bisnis yang

dilakukan .⁹

Sementara definisi strategi menurut beberapa ahli seperti yang diungkapkan oleh Chandler menyatakan bahwa “ Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitanya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut serta prioritas alokasi sumber daya”. Sedangkan menurut porter yang menyatakan bahwa “ strategi adalah alat yang sangat penting untuk mencapai keunggulan bersaing. Dan menurut *Stephanie k. Marrus* yang menyatakan bahwa “ Strategi adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.

Quinn (1999:10) mengartikan strategi adalah suatu bentuk atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-kebijakan dan rangkaian tindakan dalam suatu organisasi menjadi suatu kesatuan yang utuh. Strategi diformulasikan dengan baik akan membantu penyusunan dan pengalokasian sumber daya yang dimiliki perusahaan menjadi suatu bentuk yang unik dan dapat bertahan. Strategi yang baik disusun berdasarkan kemampuan internal dan kelemahan perusahaan, antisipasi perubahan dalam lingkungan,serta kesatuan pergerakan yang dilakukan oleh mata-mata musuh.

⁹ Husein Umar, *Strategic Manajement in Anction Konsep, Teori, dan Teknik Menganalisis Manajemen Strategis Strategic Business Unit Berdasarkan Konsep Micheal R. porter, Fred R. David, dan Wheelen-Hunger*, (Jakarta : Pt Gramedia Pustaka Utama,2001), hlm 31.

Dari pendapat para Ahli diatas, maka strategi dapat diartikan sebagai suatu rencana yang disusun oleh manajemen puncak untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Rencana ini meliputi : tujuan, kebijakan, dan tindakan yang harus dilakukan oleh suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi dan menenagkan persaingan, terutama perusahaan atau organisasi harus memiliki keunggulan kompetitif¹⁰. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan, yaitu:

- a) Manajemen strategis terdiri tiga proses:
 - (1) Pembuatan strategi, yang meliputi pengembangan misi dan tujuan jangka panjang.
 - (2) mengidentifikasi peluang dan ancaman dari luar serta kekuatan dan kelemahan organisasi.
 - (3) pengembangan alternatif-alternatif strategi dan penentuan strategi yang sesuai untuk diadopsi.
- b) Penerapan strategi meliputi penentuan sasaran-sasaran operasional tahunan, kebijak organisasi, memotivasi anggota dan mengalokasikan sumber-sumber daya agar strategi yang telah ditetapkan dapat diimplementasikan.
- c) Evaluasi/ kontrol strategi, mencakup usaha-usaha untuk memonitor seluruh hasil-hasil dari pembuatan dan penerapan

¹⁰ . Sesra Budio. “ Strategi Manajemen Sekolah”. Volume 2, No. 2, (Juli-Desember 2019) : 57, <https://jurnal.stai-yaptip.ac.id/index.php/menata/article/download/163/133/328>

strategi, termasuk mengukur kinerja individu dan organisasi serta mengambil langkah-langkah perbaikan jika diperlukan.

- d) Manajemen strategis menfokuskan pada penyatuan/ penggabungan aspek - aspek pemasaran, riset dan pengembangan, keuangan / akuntansi, operasional / produksi dari sebuah organisasi.

Strategi selalu “ memberikan sebuah keuntungan” sehingga apabila proses manajemen yang dilakukan oleh organisasi gagal menciptakan keuntungan bagi organisasi tersebut maka dapat dikatakan proses manajemen tersebut bukan manajemen strategis.¹¹

2) Fungsi strategi

Fungsi dari strategi pada dasarnya adalah berupaya agar strategi yang disusun dapat diimplementasikan secara efektif. Terdapat enam fungsi yang harus dilakukan secara simultan, yaitu:

- a) Mengkomunikasikan suatu maksud (visi) yang ingin dicapai kepada orang lain. Strategi dirumuskan sebagai tujuan yang diinginkan, dan mengkomunikasikan, tentang apa yang akan dikerjakan, oleh siapa, bagaimana pelaksanaan pengerjaannya, untuk siapa hal tersebut dikerjakan, dan mengapa hasil kinerjanya dapat bernilai. Untuk mengetahui, mengembangkan dan menilai alternative-alternatif strategi, maka perlu dilihat sandingan yang

¹¹ Zuriani Ritonga, S.E., M.M , “ *Buku Ajar Manajemen Strategi Teori dan Aplikasi*” , (Yogyakarta: Deepublish Publisher 2012) hlm.07

cocok atau sesuai antara kapabilitas organisasi dengan factor lingkungan, dimana kapabilitas tersebut akan digunakan.

- b) Menghubungkan atau mengaitkan kekuatan atau keunggulan organisasi dengan peluang dari lingkungannya.
- c) Memanfaatkan atau mengeksploitasi keberhasilan dan kesuksesan yang didapat sekarang. Sekaligus menyelidiki adanya peluang-peluang baru.
- d) Menghasilkan dan membangkitkan sumber-sumber daya yang lebih banyak dari digunakan sekarang. Khususnya sumber dana dan sumber-sumber daya lain yang diolah atau digunakan, yang penting dihasilkannya sumber-sumber daya nyata, tidak hanya pendapatan, tetapi juga reputasi, komitmen karyawan. Identitas merek dan sumber daya yang berwujud lainnya.
- e) Mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan atau aktivitas organisasi ke depan. Strategi penting bagi upaya untuk pencapaian maksud dan tujuan organisasi.
- f) Menanggapi serta bereaksi atas keadaan yang baru dihadapi sepanjang waktu. Proses yang terus-menerus berjalan bagi penemuan maksud dan tujuan untuk menciptakan dan menggunakan sumber sumber daya, serta mengarahkan aktivitas pendukungnya.¹²

¹² Sofyan Assauri, *Strategic Management : Sustainable Competitive Advantages*, Jakarta : rajawali pers, 2013, hlm. 5-8

b. Rekrutmen

1) Pengertian

Rekrutmen merupakan proses, mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktivitas mencari dan dan memikat pelamar kerja dalam perencanaan kepegawain. Dengan kata lain, rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemilihan tenaga kerja yang didasarkan atas kualifikasi tertentu dan dipekerjakan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, guna mewujudkan harapan suatu organisasi.¹³

Menurut simamora rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan dan keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna memenuhi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian kerja yang potensial. Aktifitas rekrutmen akan mempengaruhi beberapa keputusan sebagai berikut:

- a) Beberapa orang yang melamar pekerjaan
- b) Tipe orang yang melamar
- c) Kemungkinan pelamar akan diterima untuk mengisi jabatan yang ditawarkan.

Aktivitas rekrutmen dimulai sejak calon mulai dicari dan berakhir saat lamaran mereka diserahkan dan hasilnya sekumpulan

¹³ . Roidah Lina, “ *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION*” Economic , Accouting, Management and Business (Vol.,3 No. 3, July 2020) 285

pelamar yang akan diseleksi.¹⁴

Rekrutmen pada dasarnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.¹⁵

Rekrutmen adalah proses yang membutuhkan banyak biaya, waktu, dan tenaga, jadi, sebelum memutuskan untuk melaksanakan rekrutmen perlu dipertimbangkan berbagai alternatif tindakan lain sebagai berikut:

- (1) Alih daya (*Outsourcing*): Menggunakan jasa eksternal untuk menjalankan pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan secara internal.
- (2) Karyawan tidak tetap (*contingent workers*) : karyawan paruh-waktu, karyawan sementara, atau kontraktor independen.
- (3) Organisasi pemberi kerja profesional : perusahaan yang menyewakan karyawan kepada perusahaan-perusahaan lainnya.
- (4) Kerja lembur (*overtime*) : Alternatif untuk mengatasi fluktuasi jangka pendek dalam beban kerja . perusahaan bisa menghindari biaya-biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan sedangkan para

¹⁴ Bangun, Wilson, “ Manajemen Sumber Daya Manusia ” (Bandung: Erlangga 2012) 140

¹⁵ Taufiqurokhman,” *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama 2009) hlm. 51

karyawan memperoleh peningkatan pendapatan selama periode kerja lembur.¹⁶

Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDI (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, untuk menemukan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat melakukan ekspansi besar-besaran untuk menarik lebih banyak pelamar. Dalam hal ini, para *recruiter* berfungsi sebagai mediasi yang menghubungkan antara perusahaan dengan masyarakat pencari kerja yang dapat diminta ke sekolah-sekolah ataupun agen pelatihan masyarakat sebagai upaya mendapatkan pelamar sebanyak-banyaknya. SDI yang berkualitas sebagaimana yang tercantum dalam ayat berikut.

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ ﴿٥٥﴾

Artinya: “Jadikanlah aku bendaharawan negeri (*Mesir*); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, dan berpengetahuan.” (*Yusuf [12] : 55*)¹⁷

Yaitu, pelamar yang pandai menjaga amanah, memiliki pengetahuan memadai, dan sesuai dengan bidang kerja yang dibutuhkan. Seperti yang tercantum dalam surah Al-Baqarah (2:110) :

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ
عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٠﴾

¹⁶ Gede Putu kawiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*, (Denpasar Bali: UNHI press, 2020), hlm 117

¹⁷ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Quran Aisyah, Al-Quran dan Terjemahan untuk wanita*, 242

Artinya: Dan laksanakanlah salat dan tunaikanlah zakat. Dan segala kebaikan yang kamu kerjakan untuk dirimu, kamu akan mendapatkannya (pahala) di sisi Allah. Sungguh, Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.¹⁸

2) Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik (Rivai dan Sagala. 2011).

Tujuan berikutnya adalah dalam rangka memenuhi prinsip rekrutmen *the right man, on the right place, at the right time*. Melalui rekrutmen akan diperoleh pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sebagaimana telah direncanakan sebelumnya. Dalam hal ini, sangat penting merencanakan kebutuhan pegawai yang menghasilkan deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan setelah gambaran deskripsi yang jelas tersebut, kemudian ditentukan spesifikasi dan kualifikasi pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang lowong. Atas dasar itulah dicari pegawai yang tepat, dan pegawai yang tepat tersebut seyoginya ditempatkan pada tempat yang tepat sesuai perencanaan. Apabila hal itu terabaikan maka prinsip tersebut tidak terpenuhi dan pada akhirnya pegawai yang direkrut tidak akan memberikan hasil yang optimal

¹⁸ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management, Manajemen Sumber Daya Insani (cara tepat dan mudah dalam menerapkan manajemen sumber daya insani dalam perusahaan secara islami)*. Januari 2014. Hlm 148

bagi organisasi.¹⁹

3) Strategi Rekrutmen

Menurut Mathis dan Jackson (2003), Strategi rekrutmen SDM yaitu :

- a) perencanaan SDM . Dalam perencanaan SDM ini harus dijawab pertanyaan seperti : Berapa kebutuhan SDM, Kapan dibutuhkan SDM, Spesifikasi seperti apa yang dibutuhkan.
- b) Tanggung Jawab Organisasi. Setelah rencana SDM sudah ditetapkan organisasi akan menindaklanjutinya dengan memperlihatkan tanggung jawab dalam memilih terkait : Staf SDM dan manager operasional, gambaran perekrutan yang akan dilakukan dan pelatihan perekrutan yang digunakan.
- c) Strategi Kebijakan Rekrutmen. Strategi yang perlu diperhatikan antara lain : berbasis organisasi atau Outsourcing, tetap atau staf yang fleksibel, pertimbangan kebijakan
- d) Metode Perekrutan. Dalam hal ini, akan ditentukan metode rekrutmen yang dilakukan seperti: metode internal, metode eksternal, berbasis internet.²⁰

4) Prinsip - prinsip rekrutmen

- a) Mutu karyawan yang akan direkrutmen harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai, untuk itu sebelumnya perlu dibuat: Analisis pekerjaan,

¹⁹ Lijan Poltak Sinambela, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia “ Membangun Tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* , (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016) hlm 120

²⁰ Ibid. 131

Deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

- b) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan : estimasi kebutuhan tenaga kerja, dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*).
 - c) Biaya yang diperlukan diminimalkan
 - d) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
 - e) Fleksibility
 - f) Pertimbangan-pertimbangan hukum.²¹
- 5) Sumber-Sumber Rekrutmen
- 1) Sumber Internal (dari dalam organisasi)

Rekrutmen tenaga kerja dari sumber internal artinya mengisi kekosongan jabatan dari dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Keuntungan rekrutmen internal adalah sebagai berikut : (a) Pembiayaan relatif murah. (b) Organisasi atau perusahaan akan mengetahui secara tepat pekerja yang berkemampuan tinggi dan *qualifaid* untuk mengisi jabatan yang kosong . (c) Para pekerja memiliki motivasi kerja tinggi . (d)Mencegah tenaga kerja yang baik keluar dari organisasi atau perusahaan karena pengembangan karir yang tidak jelas. (e)

²¹ . Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management, Manajemen Sumber Daya Insani (cara tepat dan mudah dalam menerapkan manajemen sumber daya insani dalam perusahaan secara islami)*. Januari 2014. Hlm 153

Pekerja dapat memahami karakter, prosedur ketentuan dan kebiasaan organisasi perusahaan.

Kelemahaan rekrutmen internal adalah pekerja yang dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi cenderung tidak dapat menjalankan wewenangnya karena sudah sangat akrab dengan bawahan.

2) Sumber Eksternal (dari luar organisasi)

Jika sumber dari dalam organisasi belum cukup atau sudah tidak mungkin lagi, Langkah lain untuk menarik tenaga kerja adalah dari sumber diluar organisasi. Tentuk saja tenaga kerja tersebut harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Sumber-sumber tenaga kerja dari luar organisasi yang dapat dimanfaatkan antara lain : Teman atau anggota keluarga karyawan, Surat lamaran, Lembaga Pendidikan, Badan-badan penempatan kerja , Iklan.²²

6) Berbagai kendala dalam rekrutmen

Berbagai penelitian dan pengalaman banyak orang dalam hal rekrutmen menunjukkan bahwa kendala yang bisa dihadapi itu dapat mengambil tiga bentuk, yaitu kendala yang bersumber dari organisasi yang bersangkutan sendiri kebiasaan para pencari tenaga kerja sendiri dan factor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi bergerak

²² Hanggraeni, Dewi. “ Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia ” (Jakarta : Lembaga penerbitan Fakultas Ekonomi UI. 2012) 82

Dapat dipastikan bahwa berbagai kebijaksanaan yang ditetapkan dan berlakukan dalam suatu organisasi dimaksudkan agar organisasi yang bersangkutan semakin mampu mencapai berbagai tujuan atau sasarannya. Yang penting mendapatkan perhatian ialah bahwa mungkin saja berbagai kebijaksanaan tersebut membatasi ruang gerak para pencari kerja baru.

7) Proses rekrutmen

Adapun dalam proses rekrutmen meliputi beberapa point penting, yaitu sebagai berikut :

1) Penyusunan strategi untuk merekrut

Dalam penyusunan ini, peran departemen sumber daya alam bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan merekrut, dimana tempatnya, dan kapan pelaksanaannya .

2) Pencarian pelamar-pelamar kerja

Banyak atau sedikit pelamar dipengaruhi usaha dari pihak perekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu cara adalah dengan membina hubungan yang baik dengan sekolah-sekolah atau perguruan tinggi.

3) Penyaringan atau penyisihan pelamar-pelamar kerja yang tidak cocok.

Didalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena adanya alasan yang tidak

tepat.

4) Pembuatan kumpulan pelamar.

Kelompok pelamar yang sudah disaring merupakan kumpulan individu yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.²³

8) Metode rekrutmen

Kebanyakan lowongan pekerjaan diisi dengan orang dari dalam perusahaan dan posisinya sangat mungkin diisi dari sumber luar. Metode rekrutmen dari dalam meliputi penempatan pekerjaan, inventarisasi keahlian, penawaran pekerjaan, dan rekomendasi karyawan, metode rekrutmen dari luar mencakup dari kalangan lembaga pendidikan, penggunaan advertasi dan agen atau biro pencari kerja.

Keunggulan dan kelemahan dari dua metode rekrutmen tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :²⁴

Rekrutmen internal	Rekrutmen eksternal
Keunggulan : 1. Karyawan telah familiar dengan perusahaan 2. Biaya rekrutmen dan pelatihan lebih rendah 3. Meningkatkan moral dan motivasi karyawan 4. Peluang berhasil, karena penilaian kemampuan	Keunggulan: 1. Memiliki gagasan dan pendekatan baru 2. Bekerja mulai dengan lembaran bersih dan memperhatikan spesifikasi pengalaman 3. Tingkat pengetahuan dan keahlian tidak

²³ Henry Simamora . “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* ” (Yogyakarta : STIE YKPN . 1997) 214

²⁴ Eko budiyanto, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, 116

<p>dan keahlian lebih tepat</p> <p>Kelemahan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik politik promosi posisi 2. Tidak seimbang 3. Masalah moral 	<p>tersedia dalam perusahaan yang sekarang</p> <p>Kelemahan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kbatasan keteraturan antara karyawan dan perusahaan 2. Moral dan komitmen karyawan rendah 3. Periode penyusunan yang lama.
---	---

9) Evaluasi rekrutmen

Evaluasi perekrutan menurut Jackson (2006 : 251) dengan tujuan untuk menentukan seberapa efektifkah berbagai sumber-sumber dan metode-metode perekrutan adalah penting untuk mengevaluasi usaha-usaha perekrutan cara utama untuk mencari tahu apakah usaha-usaha perekrutan tersebut efektif dalam menaikkan biaya adalah melakukan analisis formal.

- 1) Mengevaluasi biaya dan manfaat perekrutan karena aktifitas perekrutan adalah penting, biaya dan manfaat yang berhubungan dengan dianalisis.
- 2) Mengevaluasi waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan.
- 3) Lamanya waktu yang dihasilkan untuk mengisi lowongan adalah salah satu dari tujuan paling umum dalam mengevaluasi usaha-usaha perekrutan.
- 4) Mengevaluasi kuantitas dan kualitas perekrutan
- 5) Sebagai tujuan tambahan dari mengevaluasi perekrutan, organisasi-organisasi dapat melihat bagaimana usaha-usaha

perekrutan mereka dibandingkan dengan pola-pola di masa lalu dan dengan kinerja perekrutan dari organisasi lain.²⁵

c. Pelatihan

1) Pengertian

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan. Pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu. Dari definisi ini, tentu kita berfikir bahwa sebuah pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi, tentu bertujuan agar para karyawan mengalami peningkatan dalam hal pengetahuan, pengalaman dan keahlian yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagian besar kegiatan pelatihan bertujuan untuk memperbaiki proses kerja atau teknik dalam menyelesaikan tugas tertentu secara lebih efektif dan efisien.²⁶

Menurut Armstrong mengemukakan pendapatnya bahwa “pelatihan adalah konsep terencana yang terintegrasi yang cermat, yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerja.”²⁷

Pelatihan merupakan sebuah proses dalam memberikan suatu bantuan bagi para karyawan untuk dapat menguasai sebuah keterampilan yang khusus ataupun untuk dapat membantu dalam

²⁵ Hasibun, Malayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia ." (Jakarta : PT BUmi Aksara, Edisi Revisi 2011) 44

²⁶ Yohanes Arianto Budi Nugroho, "Pelatihan dan Pengembangan SDM, teori dan aplikasi " (Jakarta : Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019) Hlm. 02

²⁷ Armstrong. "Manajemen Sumber Daya Manusia " (Jakarta : Erlangga 2000) 198

memperbaiki setiap kekurangan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun pelatihan disini bertujuan untuk para karyawan dapat meningkatkan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan persaingan yang semakin meningkat serta perkembangannya zaman yang semakin maju, maka pastinya para karyawan dituntut untuk terus meningkatkan akan kemampuannya sehingga nantinya tidak ketinggalan dari banyaknya pesaing. Karena jika semakin meningkat performa para karyawan maka dapat dipastikan akan berdampak baik pada perusahaan maupun organisasi.

2) Tujuan Pelatihan

Selain bertujuan dalam meningkatkan produktivitas serta efisiensi karyawan pelatihan disini juga dapat menambah dalam keterampilan karyawan 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:

1) Meningkatkan produktivitas

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.

3) Strategi program pelatihan

1) Pelatihan tingkat mikro

Dalam pelatihan ini dilaksanakan oleh perusahaan itu sendiri, dimana sesuai dengan kebutuhan dalam hal meningkatkan suatu kemampuan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menjadi maksimal.

2) Pelatihan tingkat makro

Dalam pelatihan ini dilaksanakan oleh dua perusahaan atau lebih yang mana sama-sama membutuhkan dalam meningkatkan suatu kemampuan para karyawan masing-

masing.²⁸

4) Manfaat Pelatihan

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa pelatihan bukan saja tanggung jawab organisasi, melainkan juga tanggung jawab pegawai secara pribadi. Hal ini disebabkan bahwa baik organisasi maupun pegawai akan mendapatkan manfaat dari pelatihan tersebut. Menurut rivai dan sagala (2011) manfaat pelatihan dapat dilihat dari tiga sisi yaitu (1) untuk pegawai dan untuk organisasi, (2) untuk organisasi, dan (3) untuk hubungan SDM dalam intra dan antargrup.

5) 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

²⁸ Siyah, Mansur, Ridan Muhtadi. “ Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” (volume 1, No.2, April Desember 2020) Hlm,194

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 fungsional 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.²⁹

6) Pelatihan yang efektif

Sehubungan dengan itu perlu diketahui ciri-ciri (karakteristik) pelaksanaan program pelatihan yang efektif agar pendanaannya biasanya cukup besar tidak menjadi pemborosan, dan tujuannya tercapai secara maksimal. Ciri-ciri pelaksanaan pelatihan

²⁹ Lijan Poltak Sinambela, " *Manajemen Sumber Daya Manusia " Membangun Tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* , (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016) hlm 179

yang efektif dimaksud adalah :

- 1) *Top manager* (pemimpin puncak) menunjukkan sikap memahami dan menerima bahwa pelaksanaan pelatihan termasuk pengembangan adalah tanggung jawabnya organisasi atau perusahaan. Dengan demikian *top manager* tidak saja akan mewujudkannya sebagai budaya perusahaan, tetapi juga menaruh perhatian dan sungguh-sungguh berusaha untuk menyediakan anggarannya.
- 2) Pelatihan sangat tergantung pada strategi dan tujuan bisnis, yang dijabarkan menjadi kegiatan bisnis jangka pendek dan jangka sedang, dan kemudian menjadi sumber bagi proses penyusunan analisis pekerjaan/jabatan. Semakin jelas dan terurai strategi bisnis dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan, maka makin terarah dan tepat penyusunan kurikulum pelatihan, yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang bermaksud untuk mencapai tujuan bisnis berdasarkan strategi bisnis yang telah dirumuskan.
- 3) Pelatihan harus dilaksanakan berdasarkan pendekatan yang komprehensif dan sistematis. Pendekatan ini penting karena setiap pekerja dan atau unit kerja, tidak mungkin mewujudkan pekerjaan secara efektif dan efisien, tanpa dipengaruhi dan mempengaruhi pekerja dan unit kerja yang lain. Sebuah perusahaan/organisasi harus mewujudkan menjadi jaringan

kerja, harus dicari dan diungkapkan penyebabnya secara komprehensif dan sistematis. Apabila sebab utamanya bukan disebabkan kurangnya keterampilan bekerja, tetapi karena kurangnya dukungan keterampilan bekerja, tetapi karena kurangnya dukungan pekerja dan atau unit kerja lain yang berperan mempengaruhi pekerja dan atau unit kerja tersebut, maka jika harus dilaksanakan pelatihan, sifat dan kurikulumnya harus disesuaikan. Dalam kondisi seperti ini maka fokus utama adalah kemampuan mewujudkan jaringan kerja yang titik beratnya pada hubungan sosial dan keterbukaan, maka yang harus dipertimbangkan usaha memperbaikinya, apakah melalui pelatihan atau kegiatan manajemen SDM lainnya.

- 4) Pimpinan puncak dan para manajer lainnya menerima komitmen menempatkan kegiatan pelatihan sama pentingnya dengan kegiatan bisnis lainnya, yang memerlukan penyediaan anggaran, dengan diperhitungkan sebagai pembiayaan waktu yang cukup untuk pelaksanaan kegiatan pelatihan, agar anggaran yang disediakan menghasilkan tenaga kerja yang semakin besar kontribusinya dalam mencapai tujuan bisnis organisasi/perusahaan.³⁰

³⁰ Riani Asri Laksmi. "Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini" (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013) 218-219

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

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.³¹ .

Kinerja 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, 2005:182)³²

Sedangkan Kinerja karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010 :41) 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 meliputi hasil-

³¹ Moeheriono, “ *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* ” cetakan pertama (Bogor : Ghalia Indonesia, 2010) 61

³² Anoraga, Panji. “ *Manajemen Bisnis* ” (Jakarta : PT Rineka Cipta.) 182

hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.³³

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mohammda Pabundu (2006:122), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu : Faktor internal seperti : kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya, Faktor eksternal antara lain berupa : peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.³⁴

Lebih jelasnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal , dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan dari lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan , etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan

³³ Muhammad Zainur Roziqin. “Kepuasan Kerja.” (Malang : Averroes Press. 2010) 41

³⁴ Mohammd Pabundu. “Budaaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan ” (Jakarta : Bumi Aksara 2006) 6

perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

c. Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Pelaksanaan Kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya”.Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya³⁵

d. Penilaian Kinerja Karyawan

penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kerja apa yang dilakukn dan yang tidak dilakukan oleh seorang karyawan menurut tugas pokoknya yang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.³⁶

3. Baitul Maal Wa Tanwil (BMT)

a. Pengertian

Baitul Maal Wa Tanwil (BMT) adalah lembaga keuangan yang kegitannya utamanya menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan(simpanan) maupun deposito dan menyalurkannya kembali

³⁵ Wirawan “ Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian.” (Jakarta : Selemba Empat , 2009)103

³⁶ Suryadi Prawirosentono. “ Kebijakan Kinerja Karyawan ”. (Yogyakarta : BPFE- 1999) 229

kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan berdasarkan prinsip syariah melalui mekanisme yang lazim dalam dunia perbankan.

Baitul maal wat tanwil (BMT) atau balai usaha mandiri terpadu, adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuhkembangkan usaha mikro dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal awal dari tokoh-tokoh masyarakat setempat dengan sistem ekonomi yang berlandaskan keselamatan (berintikan keadilan), kedamaian, dan kesejahteraan.

b. Fungsi Baitul Maal Wa Tanwil (BMT)

BMT terdiri atas dua fungsi utama yaitu sebagai berikut;

- 1) Baitul tanwil(rumah pengembangan harta), melakukan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil, antara lain dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi.
- 2) Baitul maal(rumah harta), menerima titipan dana zakat, infaq, dan sedekah serta mengoptimalkan distribusi sesuai dengan peraturan dan amanahnya.³⁷

³⁷ Muhammad kurniawan, "Bank & lembaga keuangan syariah, teori dan aplikasi", (indramayu:penerbit adab CV. Adanu abimata, 2020) hlm 174.

c. Prinsip-prinsip BMT

Prinsip utama BMT yaitu sebagai berikut;

- 1) Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah dan muamalah Islam kedalam kehidupan nyata.
- 2) Keterpaduan (Kaffah), yaitu nilai-nilai spiritual yang berfungsi mengarahkan dan menggerakkan etika dan moral yang dinamis, pro aktif, progresif, adil dan berakhlak mulia.
- 3) Kekeluargaan
- 4) Kebersamaan
- 5) Kemandirian
- 6) Profesionalisme
- 7) Istiqomah, konsisten, kontinuitas/berkelanjutan tanpa henti dan tanpa putus asa. Setelah mencapai suatu tahap, maju ke tahap berikutnya, dan hanya kepada Allah SWT berharap.³⁸

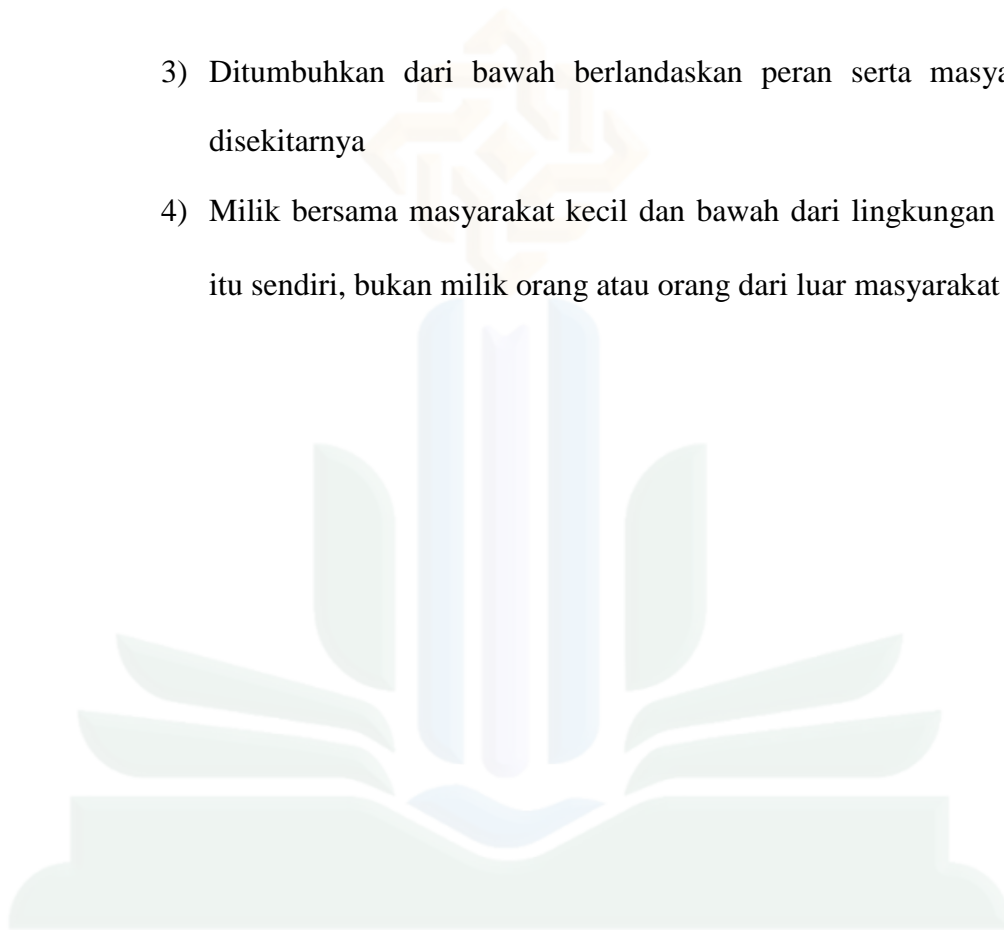
d. Ciri-ciri BMT

Adapun ciri-ciri utama BMT yaitu sebagai berikut:

- 1) Berorientasi bisnis, mencari laba bersama, meningkatkan pemanfaatan ekonomi paling banyak untuk anggota dan lingkungannya
- 2) Bukan lembaga sosial, tetapi dapat dimanfaatkan untuk mengefektifkan penggunaan zakat, infaq dan sedekah bagi kesejahteraan orang banyak.

³⁸ *Ibid* 176

- 3) Ditumbuhkan dari bawah berlandaskan peran serta masyarakat disekitarnya
- 4) Milik bersama masyarakat kecil dan bawah dari lingkungan BMT itu sendiri, bukan milik orang atau orang dari luar masyarakat itu.³⁹



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

³⁹ *Ibid* 177

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Adapun pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.⁴⁰

2. Jenis penelitian

Jenis penelitiannya adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu jenis penelitian yang melukiskan keadaan objek atau peristiwa tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dan analisis dokumen (*dokumentary analysis*). Penelitian lapangan merupakan penelitian yang memanfaatkan sumber lapangan untuk memperoleh data penelitiannya. Sedangkan analisis dokumen adalah penelitian yang dilakukan terhadap informasi yang di dokumentasikan dalam rekaman, baik, gambar, suara, tulisan atau lain-lain dalam bentuk rekaman.

Penelitian ini berdasarkan pada ketertraikan peneliti terhadap strategi rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan baitul maal wa tamwil usaha gabungan terpadu BMT UGT

⁴⁰ Ajat Rukajat, “ pendekatan penelitian kualitatif, Qualitative Research Approach” (yogyakarta : CV Budi Utama, 2012) hlm. 06

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Wilayah penelitian biasanya berisi tentang lokasi (desa, organisasi, peristiwa, teks) dan unit analisis. ⁴¹ penelitian ini dilakukan di desa krajan, kecamatan Jenggawah, kabupaten Jember Jawa Timur 68171. Kantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini didasarkan pada upaya pencarian data. Data penelitian dapat diperoleh dari subjek atau informan yang memahami mengenai strategi rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan baitul maal wa tamwil usaha gabungan terpadu (BMT UGT) sidogiri jenggawah jember serta bagaimana dampak rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan baitul maal wa tamwil usaha gabungan terpadu (BMT UGT) sidogiri jenggawah jember. Adapun sasaran yang dijadikan sebagai informan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Bapak M. Zainuri sebagai Kepala (pimpinan) cabang pembantu BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember
2. Bapak sukri hidayat sebagai kasir cabang pembantu BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember
3. Bapak Jupriadi sebagai AO (*Account office*) cabang pembantu BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember
4. Bapak novel selaku kasir kas AO kas (*Account Office*) cabang pembantu BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

⁴¹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 46.

Selain informan diatas, dan dapat diperoleh dari dokumentasi di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang paling strategi dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data, Pada bagian ini diuraikan teknik pengumpulan data yang akan digunakan, misalnya observasi partisipatif, wawancara terstruktur, dan dokumentasi.⁴²

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁴³ Adapun uraian teknik pengumpulan data di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.⁴⁴

Di dalam penelitian ini yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu :

a. Observasi partisipan

Data yang diperoleh dari teknik observasi ini adalah sebagai berikut :

⁴² Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 47.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : ALFABETA, 2019), hlm 296

⁴⁴ Abdurrahman Fatoni, *Metodologi penelitian dan teknik penyusunan Skripsi* (Jakarta : Rineka Cipta, 2011)hlm 104

- 1) Letak geografis kantor cabang pembantu baitul maal wa tamwil usaha gabungan terpadu (BMT UGT) sidogiri jenggawah jember
- 2) Lingkungan atau iklim kerja di kantor baitul maal wa tamwil usaha gabungan terpadu (BMT UGT) sidogiri jenggawah jember
- 3) Aktivitas kerja di lingkungan kantor cabang pembantu baitul maal wa tamwil usaha gabungan terpadu (BMT UGT) sidogiri jenggawah jember

b. Observasi non partisipan

Observasi non partisipan suatu bentuk observasi dimana pengamat (peneliti) tidak terlibat langsung dalam kegiatan kelompok, atau dapat juga dikatakan pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan yang diamatinya.

2. Wawancara

Metode wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.⁴⁵ wawancara juga merupakan pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di konstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Esterberg (2002) mengemukakan beberapa macam wawancara, yaitu wawancara terstruktur, semi terstruktur dan tidak struktur

- a. Wawancara terstruktur : sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa akan diperoleh

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm 224

- b. Wawancara semi terstruktur : pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur dengan tujuan menemukan permasalahan secara lebih terbuka.
- c. Wawancara tak berstruktur : wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dengan lengkap untuk pengumpulan datanya.⁴⁶

Wawancara yang peneliti gunakan adalah wawancara terstruktur, alasan peneliti karena wawancara tersebut digunakan sebagai teknik pengumpulan data berupa tanya jawab secara langsung kepada informan yang sudah ditentukan kepada subjek peneliti, yang menjadi informan disini adalah pimpinan dan pegawai BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember. Pengumpulan juga dapat menggunakan alat bantu seperti tape recorder, gambar, brosur dan material yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen⁴⁷. Studi dokumenter merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung : Alfabeta 2019) 305

⁴⁷ M.Iqbal Hasan, "*Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* " (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002)hlm 87

tertulis, gambar, maupun elektronik.⁴⁸ pengambilan data ini dengan cara menelaah dokumen-dokumen yang berhubungan dengan strategi rekrutmen dan pelatihan karyawan di baitul maal wa tanwil usaha gabungan terpadu (BMT UGT) Sidogiri Jenggawah Jember, dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data, seperti :

- a. Sejarah berdirinya
- b. Profil organisasi
- c. Visi misi organisasi
- d. Struktur organisasi
- e. Program kerja
- f. Dan dokumen-dokumen yang diperlukan

E. Analisis Data

Analisis data menurut bogdan adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temunnya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.⁴⁹

⁴⁸ Ibid., 221

⁴⁹ Sugiyono, “ *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019) hlm, 319

Dalam menganalisis data ini, peneliti menggunakan teknik analisis kualitatif deskriptif, dimana teknik ini peneliti gunakan untuk menggambarkan, menuturkan, melukiskan serta menguraikan data yang bersifat kualitatif yang telah peneliti peroleh dari hasil metode pengumpulan data. proses analisis data kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian Data

Setelah direduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Yaitu penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Daan dapat digunakan untuk menyajikan data dengan teks yang bersifat naratif.⁵⁰

3. Kesimpulan/ Verification

Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam analisis data yang dilakukan melihat hasil reduksi data tetap mengaju pada rumusan masalah secara tujuan yang hendak dicapai. Data yang telah disusun dibandingkan antara satu dengan yang lain untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada. Kemudian data tersebut

⁵⁰ Ibid 323

diolah dan dianalisis dengan pola pikir induktif yang berarti pola pikir yang bijak pada fakta-fakta yang bersifat khusus kemudian solusi tersebut dapat berlaku secara umum.

Fakta-fakta yang dikumpulkan adalah mengenai Strategi Rekrutmen dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember. Peneliti mulai memberikan pemecahan persoalan yang bersifat umum, melalui penentuan rumusan masalah sementara dari observasi awal yang telah dilakukan. Dalam hal penelitian dilakukan di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi. Triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang sudah ada. Sedangkan untuk menguji keabsahan data yang diperoleh, peneliti menggunakan triangulasi sumber.

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal ini dicapai dengan jalan diantaranya:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan keadaan dan perspektif orang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain.
3. Membandingkan dengan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.

4. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

G. Tahap-Tahap Penelitian

Menurut Moleong ada tiga tahapan pokok dalam penelitian kualitatif yaitu: Tahap Pra Lapangan, Tahap Kegiatan Lapangan, Tahap Analisis data. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Tahap pra lapangan yaitu, orientasi yang meliputi kegiatan seperti :

Menyusun rencana penelitian, memilih objek penelitian, melakukan peninjauan observasi terdahulu terkait objek penelitian yang telah ditentukan, mengajukan judul dilengkapi dengan (latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian), meninjau kajian pustaka (mencari referensi penelitian terdahulu dan kajian teori terkait dengan topik penelitian), konsultasi kepada dosen pembimbing, mengurus surat perizinan tempat penelitian, mempersiapkan penelitian lapangan.

2. Tahap kegiatan lapangan

Setelah mendapatkan surat izin penelitian, peneliti akan memasuki objek penelitian dan langsung. Dalam tahap ini peneliti harus memahami betul latar belakang dan tujuan penelitian lebih mendalam. Selanjutnya melakukan pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan Strategi Rekrutmen dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

3. Tahap analisis

Tahap analisis data ini merupakan tahap akhir dalam proses penelitian. Pada tahap ini merupakan kegiatan mengolah dan mengorganisir data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi, setelah itu dilakukan penafsiran data sesuai dengan konteks permasalahan yang diteliti. Selanjutnya dilakukan pengecekan keabsahan data dengan cara mengecek sumber data dan metode yang digunakan untuk memperoleh data sebagai data yang valid, akuntabel sebagai dasar dan bahan untuk pemberian makna atau penafsiran yang sedang diteliti, dengan menarik kesimpulan yang akan disusun dalam bentuk laporan penelitian tentunya disesuaikan dengan kaidah-kaidah penulisan karya tulis ilmiah.

Terdapat dua tahap dalam penelitian ini yaitu :

a) Tahap pra lapangan

- 1) Memilih lapangan penelitian dan menyusun rancangan penelitian
- 2) Mengurus perizinan lokasi penelitian di BMT UGT Sidogiri

Cabang Jenggawah Jember

- 3) Menjajaki dan menilai lapangan
- 4) Memilih dan memanfaatkan informan
- 5) Menyiapkan perlengkapan penelitian
- 6) Persoalan etika penelitian

b) Tahap pekerjaan lapangan

- 1) Memahami latar penelitian dan persiapan diri
- 2) Memasuki lapangan : melakukan wawancara kepada informan yang sudah ditentukan sebelumnya serta melakukan pengamatan terkait tentang judul penelitian.
- 3) Berperan serta sambil mengumpulkan data.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, yaitu metode observasi, wawancara, kepustakaan, serta dokumentasi dari semua hasil daata-data diperoleh dari observasi, wawancara, kepustakaan serta dokumentasi , maka akan mendapatkan temuan-temuan

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

Nama Lembaga : Koperasi BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

Alamat : Krajan, Jenggawah, Kabupaten Jember,
Jawa Timur 68171

Dasar Hukum : 09/BH/KWK.13/VII/2000

No Hp/Telephone : 085236586992

2. Sejarah BMT UGT Sisogiri

Koperasi BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri disingkat “Koperasi BMT UGT Sidogiri” mulai beroperasi pada tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H atau 6 juni 2000 M. di surabaya dan kemudian mendapatkan badan hukum koperasi dari kanwil dinas koperasi PK dan M propinsi Jawa Timur dengan SK nomor : 09/BH/KWK.13/VII/2000 tertanggal 22 Juli 2000.

BMT UGT Sidogiri didirikan oleh beberapa orang yang berada dalam satu kegiatan urusan guru tugas pondok pesantren sidogiri (urusan GT PPS) yang di dalamnya terdapat orang-orang yang berprofesi sebagai guru dan pimpinan madrasah, alumni pondok pesantren sidogiri pasuruan dan para simpatisan yang menyebar di wilayah jawa timur.

Usaha ini diawali oleh keprihatinan bapak KH. Nawawi Thoyib (Alm) pada tahun 1993 akan maraknya praktek-praktek renten di desa

sidogiri, maka beliau mengutus beberapa orang untuk mengganti hutang masyarakat tersebut dengan pola pinjaman tanpa bunga dan alhamdulillah program tersebut bisa berjalan hampir 4 tahun meskipun masih terdapat sedikit kekurangan dan praktek rentan masih belum punah. Dari semangat dan tekad itulah para pendiri koperasi yang pada waktu itu dimotori oleh ust *H. Mahmud Ali Zain* beberapa Asatidz Madrasah ingin sekali meneruskan apa yang menjadi keinginan bapak *KH. Nawawi Thoyyib* (Alm) agar segera terwujud lembaga yang diatur rapi dan tertata bagus. Seperti dawuhnya Sayyidina Ali R.A bahwa “suatu kebaikan yang tidak diatur secara benar akan terkalahkan oleh keburukan yang terencana dan teratur.”

Koperasi BMT UGT Sidogiri membuka beberapa unit pelayanan anggota dikabupaten.kota yang dinilai potensial. Alhamdulillah, pada saat ini BMT UGT Sidogiri telah berusia 19 tahun dan sudah memiliki 278 unit layanan Baitul Maal wat Tamwil/jasa keuangan syariah.

Pengurus akan terus berusaha melakukan perbaikan dan pengembangan secara berkesinambungan pada semua bidang baik organisasi maupun usaha. Pengurus koperasi BMT UGT Sidogiri periode 2019-2022 telah merumuskan visi dan misi baru yang lebih membumi dan sejalan dengan jatidiri santri. Visi baru yaitu koperasi yang amanah, tangguh dan bermartabat yang kami singkat menjadi MANTAB.

Selain itu, koperasi BMT UGT Sidogiri juga diperbarui yaitu mengelola koperasi yang sesuai dengan jatidiri santri, menerapkan sistem syariah yang sesuai dengan standar kitab salaf dan fatwa dewan syariah

nasional (DSN), menciptakan kemandirian likuiditas yang berkelanjutan, memperkokoh sinergi ekonomi antar anggota memperkuat kepedulian anggota terhadap koperasi, memberikan khidmah terbaik terhadap anggota dan umat dan meningkatkan kesejahteraan anggota dan umat.

Sedangkan BMT UGT Sidogiri capem jenggawah yang merupakan objek penelitian yang saya teliti berdiri mulai tahun 2010 yang mana berawal dari adanya urusan guru tugas setiap tahun alumni pondok pesantren sidogiri tersebut menginginkan membuka koperasi berbasis syariah dikarenakan di daerah jenggawah (pasar jenggawah) sendiri sangat membutuhkan adanya BMT UGT Sidogiri ini karna melihat fenomena yang terjadi dilapangan sekitar banyak memilih pinjaman dan simpanan ke bank-bank dan koperasi lainnya tanpa prosedur dan akad sesuai dengan ketentuan agama , maka dari itu para alumni sidogiri yang berdomisili jenggawah ini bermusyawarah untuk membuka BMT UGT Sidogiri ini dengan bertujuan memfasilitasi masyarakat-masyarakat yang membutuhkan .

Dan awal mulai pembukaan koperasi tersebut yakni mengadakan rekrutan sejumlah 4 calon karyawan lalu di seleksi untuk di interview dan tes tulis kemudian dari hasil tersebut disesuaikan dengan kemampuan karyawan untuk ditempatkan dimasing-masing job description .

3. Visi Dan Misi

a. Visi

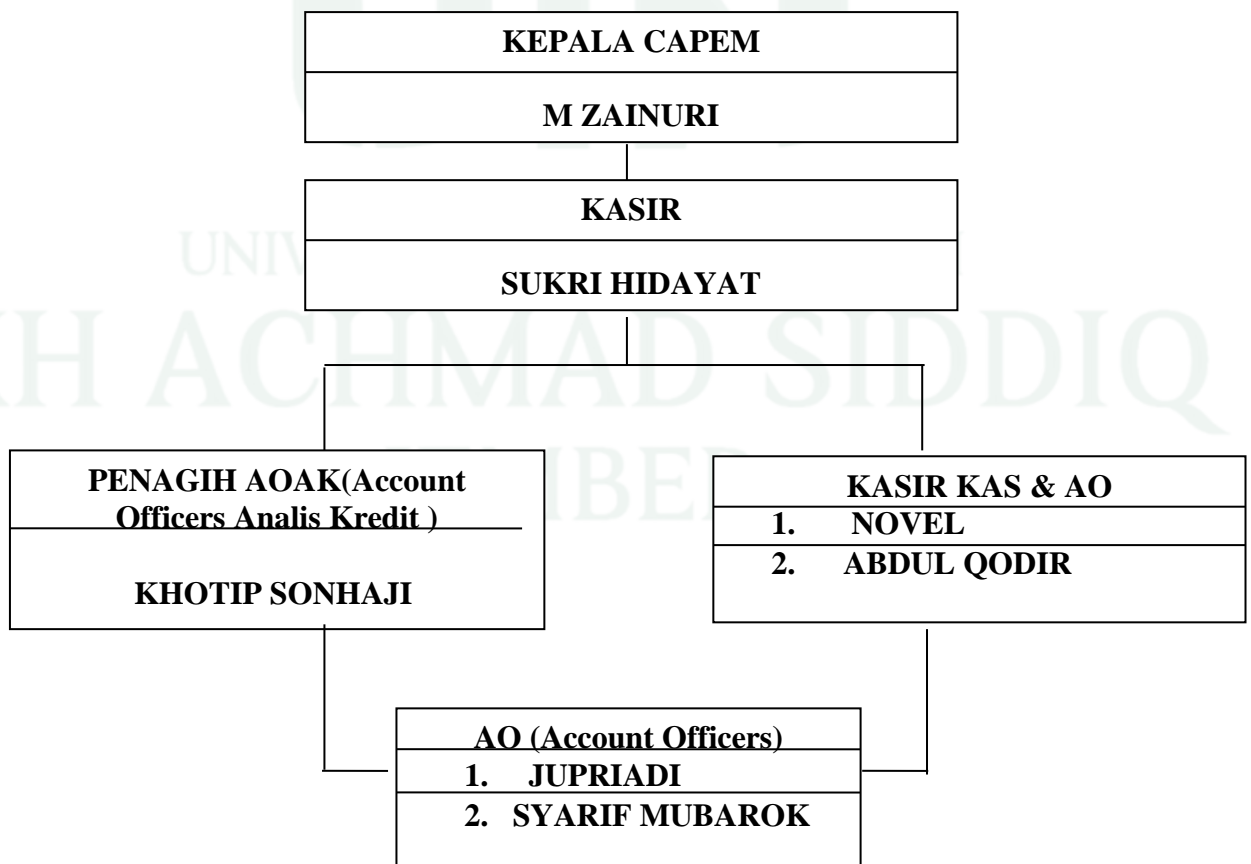
- 1) Terbangunnya dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan Syariah Islam.
- 2) Terwujudnya budaya taawun dalam kebaikan dan ketakwaan dibidang sosial ekonomi.

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. Struktur Organisasi

BMT UGT SIDOGIRI JENGGAWAH JEMBER



5. Pembagian Tugas *Job Descriptions*

a. Rapat umum

- 1) Rapat Anggota Tahunan (RAT) dilaksanakan setiap bulan Februari (tanggal tidak tentu)
- 2) Rapat Pra RAT : dilaksanakan beberapa bulan sebelum RAT (bulan tidak tentu).
- 3) Rapat seluruh Cabang dan Capem : dilaksanakan setiap 3 bulan sekali
- 4) Rapat seluruh Capem Jawa timur : dilaksanakan setiap bulan di kantor Cabang wirolegi, sumpersari dihadiri semua kepala Capem.
- 5) Rapat internal capem : dilaksanakan setiap satu minggu sekali.

b. Dewan pengawas syariah

Tugas dan tanggung jawab Dewan Pengawas syariah :

- 1) Memberikan nasihat dan saran kepada direksi serta mengawasi kegiatan bank agar sesuai dengan prinsip syariah.
- 2) Menilai dan memastikan pemenuhn prinsip syariah atas pedoman operasional dan produk yang dikeluarkan bank
- 3) Mengawasi proses pengembangan produk baru bank
- 4) Meminta fatwa kepada Dewan Syariah Nasional untuk produk baru bank yang belum ada fatwanya
- 5) Melakukan review secara berkala atas pemenuhan prinsip syariah terhadap mekanisme penghimpunan dana dan penyaluran dana serta pelayanan jasa bank

- 6) Meminta data dan informasi terkait dengan aspek syariah dari satuan kerja bank dalam rangka pelaksanaan tugasnya.

c. Kepala Cabang & Koordinator Wilayah

- 1) Memimpin dan mengkoordinir operasional cabang dan cabang pembantu binaannya.
- 2) Bertanggung jawab berkembang dan tidaknya cabang dan cabang pembantu binaanya diwilayahnya.
- 3) Mengendalikan likuiditas.
- 4) Membuat strategi pencapaian hasil pembuatan proyeksinya, lalu memonitoring dan mengevaluasi serta melakukan langkah-langkah yang diperlukan demi perbaikan.
- 5) Mengusulkan pelatihan untuk meningkatkan SDI (Sumber Daya Insani) bawahannya.
- 6) Mempertanggung jawabkan segala aktivitas pekerjaannya secara kontiyu kepada manajerial.
- 7) Mengadakan pembinaan pada seluruh karyawan binaanya minimal 1 bulan sekali.
- 8) Mengadakan rapat koordinasi dengan cpem binaanya minimal 1 bulan sekali.
- 9) Membuat dan menyusun proyeksi bersama wakil dan kepala capem di wilayahnya (mulai tingkat cabang dan cabang pembantu binaanya).

- 10) Melaksanakan pemeriksaan, persetujuan dan pencairan pembiayaan sesuai dengan plafond yang telah ditentukan.
- 11) Melakukan audit secara berkala, melakukan pengawasan dan monitoring secara rutin dan terus menerus serta melakukan evaluasi atas kinerja karyawan bawahannya.
- 12) Mengusulkan promosi jabatan atau mutasi jabatan serta rooling tempat kerja diwilayahnya binaanya.
- 13) Memastikan semua SOM (Standar Operasionl Manajemen) dan SOP (Standar Operasional Prosedur) dilakukan dengan baik dan sebgaimana mestinya.

d. Kepala Cabang Pembantu

- 1) Memimpin dan mengontrol pelaksanaan operasional kantornya.
- 2) Mempertanggung jawabkan segala aktivitas operasional maupun keuangan secara berkala kepada kepala cabang dan direktur kepatuhan.
- 3) Membina, memotivasi, mengawasi, mengontrol, dan mengevaluasi kinerja bawahannya.
- 4) Mengatur dan menjaga kestabilan likuiditas kantornya.
- 5) Mengendalikan likuiditas dikantornya.
- 6) Bertanggung jawab terhadap pencapaian target sesuai dengan proyeksi yang telah dibuat dan ditetapkan
- 7) Melaksanakan pemeriksaan, persetujuan, dan Akad pencairan pembiayaan sesuai dengan plafond yang diinginkan.

e. Kasir / CS (*Customer Service*)

Bertanggung jawab terhadap pencatatan keuangan sebagai berikut :

- 1) Setiap transaksi langsung di entry menggunakan si BMT.
- 2) Setiap proses transaksi baik tabungan maupun pembiayaan di isi lengkap BMT
- 3) Mendokumentasikan hasil transaksi harian.
- 4) Back up laporan transaksi harian.
- 5) Melakukan pengecekan terhadap *chek list accounting*
- 6) Melakukan kas opname bersama pimpinan dan semua karyawan.
- 7) Melayani penyetoran dan penarikan produk simpanan baik umum maupun simpanan berjangka.
- 8) Melayani setoran angsuran pembiayaan.
- 9) Menyusun pembukuan laporan harian antara lain:
 - a) Arus kas
 - b) Neraca harian
 - c) Rekap jurnal harian
 - d) Laporan pendapatan
 - e) Mutasi tabungan per kode transaksi
- 10) Menyusun dan menyerahkan laporan keuangan kepada pimpinannya.
- 11) Bertanggung jawab terhadap kesesuaian catatan keuangan baik catatan maupun jumlah uang tunai maupun bank opname dengan kas bank.

- 12) Bersama pimpinannya membuat dan menyusun laporan keuangan bulanan antara lain :
 - a) Arus kas
 - b) Neraca bulanan
 - c) Tabel pendapatan
 - d) Laporan laba rugi
 - e) Tabel distribusi pendapatan
 - f) Posisi kekayaan
 - g) Jumlah penabung dan pembiayaan
- 13) Merapikan dan menerbitkan pemberkasan serta administrasi kantor.
- 14) Melayani pembukaan rekening tabungan umum dan tabungan berjangka.
- 15) Memeriksa kelengkapan dokumen administrasi pengajuan pembiayaan.
- 16) Melaksanakan dan bertanggung jawab terhadap seluruh tugas yang diberikan oleh atasan.
- 17) Menyelesaikan dengan cepat dan tepat setiap komplain anggota.
- 18) Mempertanggung jawabkan seluruh aktifitasnya kepada kepala Capem/Cabang.

f. Account Officer

Tugas dan tanggung jawab Account Officer adalah berbagai berikut :

- 1) Menerima permohonan kredit dari calon debitur dan membuat analisis kredit untuk permohonan kredit yang dipandang layak.
- 2) Menentukan calon debitur yang layak dibiayai usahanya serta menawarkan produk-prosuk dan jasa bank
- 3) Menjadi saksi pada saat penandatanganan perjanjian kredit dan pengikatan jaminan
- 4) Melakukan kunjungan berkala ke lokasi usaha debitur untuk memantau perkembangan usahanya dan mendorong penggunaan fasilitas kredit.
- 5) Membuat daftar nama calon debitur yang akan dikunjungi berdasarkan prioritas agar pelaksanaan kunjungan efisiensi dan efektif.
- 6) Menyusun jadwal kunjungan untuk verifikasi.
- 7) Memasarkan semua produk jasa keuangan yang dimiliki oleh koperasi.
- 8) Melaksanakan *survey* pembiayaan.
- 9) Memeriksa dan memastikan kondisi mupun kepemilikan dari setiap agunan (jaminan) serta menentukan taksiran nilai nominal agunan.
- 10) Bertanggung jawab terhadap penagihan pembiayaan dan mengawal kelancaran setoran tagihan angsuran pembiayaan dengan selalu memonitoring calon anggota/ anggota peminjam.

g. Analisis Kredit

Tugas dan tanggung jawab Analisis Kredit sebagai berikut :

- 1) Melakukan analisis kredit calon debitur berdasarkan data yang telah dikumpulkan Account Officer.
- 2) Menggambarkan semua informasi yang berkaitan dengan usaha dan permohonan termasuk hasil bank checking.
- 3) Mencakup analisis laporan keuangan komparatif dua tahun.
- 4) Bertanggung jawab atas analisis kredit calon debitur, dan
- 5) Kebenaran, ketelitian dan kerahasiaan atas hasil analisis kredit.
- 6) Penilaian atas kelayakan jumlah permohonan kredit dengan proyek atau kegiatan usaha yang akan dibiayai, dengan sasaran menghindari kemungkinan terjadinya praktek mark up yang dapat merugikan bank.
- 7) Memasarkan semua produk jasa keuangan yang dimiliki oleh koperasi.
- 8) Melaksanakan survey pembiayaan
- 9) Memeriksa dan memastikan kondisi maupun kepemilikan dari setiap agunan (jaminan) serta menentukan taksiran nilai nominal agunan.
- 10) Mengolah dan melakukan analisis data kuantitatif dan kualitatif untuk mengevaluasi kelayakan kredit. Analisa ini harus dibuat secara lengkap, akurat dan objektif .

11) Bertanggung jawab terhadap penagihan pembiayaan dan mengawal kelancaran setoran tagihan angsuran pembiayaan dengan selalu memonitoring calon anggota/anggota peminjaman.

h. Pembukuan

Meliputi : Laporan keuangan, transaksi-transaksi dari berbagai produk yang ada di BMT sendiri.

i. Jam kerja

07.30- 16.00 Wib dari mulai hari senin s/d Kamis, dan hari Sabtu s/d Minggu.

Hari libur : yaitu hari Juma'at.

j. Kegiatan Operasional

a. Tabungan

1) Tabungan Umum Syariah

Simpanan yang dapat disetor dan dapat diambil sewaktu-waktu dengan menggunakan akad wadiah yad addlomanah/qod.

2) Tabungan Idul Fitri

Simpanan dana dengan akad wadiah yad addlomanah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hari raya Idul Fitri

3) Tabungan Umrah Al Hasanah

Tabungan untuk membantu melaksanakan ibadah umrah dengan akad yas addlomanah

4) Tabungan Haji Al Haromain

Tabungan untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dengan akad wadiah yad addlomanah.

5) Tabungan Lembaga Peduli Siswa

Layanan penyimpanan dana yang diperuntukkan bagi lembaga pendidikan guna menghimpun dana tabungan siswa dengan akad wadiah yad addlomanah

6) Tabungan Berjangka Mudharabah

Simpanan ini bisa ditarik berdasarkan jangka waktu yang telah disepakati yaitu 3 bulan, 6 bulan, 9 bulan, 12 bulan dan 24 bulan.

b. Pembiayaan

1) Mudharabah

Pembiayaan modal usaha penuh dari BMT kepada/nasabah untuk mengelola sebuah usaha dan bagi hasilnya ditentukan berdasarkan kesepakatan dua belah pihak.

2) Murabahah (Jual beli)

Pembiayaan untuk jual-beli dengan pembayaran jatuh tempo.

3) Syirkah (kerja sama)

4) Rahn (Gadai)

Pembiayaan dengan jaminan barang bergerak ataupun surat berharga yang dititipkan di BMT. BMT menerapkan

sistem keuntungan atau biaya pemeliharaan penyimpanan barang tersebut berdasarkan kesepakatan bersama.

5) Baitul Maal

Sebagai *baitul mal* (lembaga yang menampung sekaligus menyalurkan dana sosial masyarakat), BMT-UGT sidogiri menjalankan fungsi sebagai lembaga *amil zakat, infaq, shadaqah* dan *wakaf* (LAZISWA). Dua amanah utama sebagai *amil zakat* adalah menghimpun dana LAZISWA dari para muzakki dan muhsinin serta menyalurkannya kepada para mustahik dan kaum *dhuafa*. Dana LAZISWA yang terhimpun dipandang sebagai sebuah amanah yang harus dipertanggung jawabkan baik kepada muzakki dan muhsinin dan yang lebih utama adalah pertanggung jawaban dihadapan Allah SWT.

Program penyaluran dana LAZISWA BMT-UGT Sidogiri diantaranya :

- a) Penyaluran dana sebagai modal usaha produktif kepada kaum dhuafa (qardhul Hasan), berupa pinjaman dana bergilir.
- b) Program-program pemberdayaan masyarakat.
- c) Penyaluran dana sosial dan beasiswa
- d) Bantuan sosial korban bencana

B. Penyajian dan Analisis Data

Penyajian data merupakan bagian yang mengungkap data yang dihasilkan dalam penelitian sesuai dengan metode dan teknik penelitian yang digunakan dengan sistematisasi yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan analisa data yang relevan.

Untuk memperoleh data penelitian, maka pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentar. Setelah proses pengumpulan data selesai kemudian dilanjutkan analisa data yang dilakukan secara interaktif.

Analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan tangan dan bahan-bahan lain sehingga mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang paling penting dan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diberikan kepada orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian, maka akan diuraikan data-data tentang “ Strategi rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan bmt ugt sidogiri jenggawah jember ” Sebagaimana perumusan masalah, maka penelitian ini hanya difokuskan kepada dua hal yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu : 1) Bagaimana strategi rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan bmt ugt sidogiri jenggawah jember?, 2) Bagaimana dampak rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja

karyawan bmt ugt sidogiri jenggawah jember?.

Untuk memperjelas hasil penelitian ini, maka akan disajikan data-data yang diperoleh baik melalui observasi, wawancara, maupun dokumentasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi rekrutmen dan pelatihan dalam Peningkatan kinerja karyawan Bmt Ugt Sidogiri Jenggawah Jember

Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang professional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, dan training. Mencari tenaga kerja yang professional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan- perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. Begitupun dengan BMT-UGT Sidogiri menerapkan strategi rekrutmen dalam meningkatkan kualitas karyawan untuk perkembangan BMT-UGT Sidogiri dengan :

a. Strategi Rekrutmen

Strategi adalah suatu rencana atau metode yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, strategi merupakan tujuan organisasi yang sangat penting dilakukan untuk pertumbuhan suatu organisasi

dimana seorang pimpinan yang selalu mengarahkan para bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama, yaitu dengan cara memberikan arahan dan cara pengajaran yang baik kepada para karyawan guna untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, sebagaimana disampaikan oleh pimpinan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember yaitu dengan bapak M Zainuri mengatakan bahwasanya :

“Tugas saya menjadi seorang pemimpin harus memiliki strategi yang berkualitas dan bertanggung jawab penuh atas BMT UGT dan semua karyawan capem jenggawah ini, guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Seperti halnya mengenai rekrutmen seleksi dan pelatihan untuk karyawan baru maupun karyawan lama”.

Selanjutnya mengenai strategi rekrutmen sendiri

“Dan untuk rekrutmen biasanya proses rekrutmen untuk capem ataupun cabang bmt ugt sidogiri terutama capem jenggawah menyediakan stok minimal 3 orang karyawan untuk direkrut kemudian diseleksi, meskipun karyawan dikantor sudah cukup kami tetap mencari dan menyediakan calon karyawan tersebut. Agar nantinya sewaktu-waktu jika ada salah satu karyawan kami berhenti atau mengalami kendala seperti penurunan jabatan , kinerja kurang baik , kendala sampai dikeluarkan dari kantor. Kami tidak perlu mencari dan menunggu calon karyawan baru , jadi kami langsung menghubungi stok karyawan yang sudah terdaftar tersebut. Untuk seleksi sendiri bmt lebih mengutamakan alumni sidogiri terlebih dahulu. Dan misal tidak ada lagi yang dari alumni tersebut maka akan di ganti dengan penyeleksian yang lain setidaknya yang pernah mondok di pesantren manapun. Dan yang paling terakhir lagi kalau tidak ada yang dari pesantren sidogiri maupun yang pernah mondok. Maka opsi terakhir yang akan di gunakan dalam penyeleksian ini adalah mencari orang yang sudah kuliah dalam artian tidak awam agar lebih paham untuk mengemban amanah dari bmt ugt sidogiri ini, mengapa demikian? Karena di bmt ugt ini selain mengerjakan tugas kantor saja kami mengadakan kegiatan yang berbau pesantren seperti mengaji kitab kuning , khataman al-quran dll. kemudian jika kami sudah menemukan calon karyawan baru tersebut kami seleksi lagi yaitu dengan melakukan magang selama 3 bulan

untuk mengetahui dan melatih kemampuan-kemampuan calon karyawan baru tersebut dan untuk memperoleh karyawan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada koperasi bmt ugt ini.⁵¹

Hal ini juga didukung oleh bapak Sukri Hidayat selaku Kasir BMT

UGT Sidogiri yang menyatakan bahwa :

“Proses rekrutmen karyawan BMT UGT mengutamakan memilih alumni santri atau alumni pesantren baik yang sudah menikah atau belum menikah dan lebih memprioritaskan diberikan kepada para alumni Sidogiri, jika tidak ada, maka yang terpenting alumni pesantren, karena ingin memberi lapangan pekerjaan buat para santri Sidogiri maupun santri pesantren lainnya. Dan ada kriteria yang khusus yaitu bagi santri Sidogiri yakni ada batasan umur maksimal 30 tahun.⁵²

Hal ini juga didukung oleh bapak Novel selaku Kasir Kas Ao

BMT UGT Sidogiri yang menyatakan bahwa :

“Rekrutmen dan proses seleksi lebih memprioritaskan alumni pondok pesantren terutama pesantren Sidogiri, karena prinsip yang dipegang BMT UGT Sidogiri adalah jujur dan amanah. Sedangkan sifat jujur dan amanah tersebut sudah diyakini dimiliki oleh orang jebolan pesantren. Jika prinsip seseorang adalah jujur dan amanah meskipun tidak mempunyai kepastian SDM yang bagus, paling tidak uang tidak akan hilang, jadi tetap mendapatkan kepercayaan. Kemudian setelah proses rekrutmen lolos dilanjutkan dengan proses seleksi yang lebih serius lagi yaitu mengadakan kegiatan magang selama 3 bulan dan mengikuti beberapa pelatihan yang wajib dilaksanakan oleh karyawan baru.⁵³

Hal ini juga didukung oleh bapak Jupriadi selaku AO BMT UGT

Sidogiri yang menyatakan bahwa:

“Calon karyawan yang dipilih adalah yang dari background pesantren karena yang menjadi prioritas kami adalah yang mengerti masalah hukum muamalah. Dan salah satunya pengangkatan SDM yang meliputi beberapa faktor yaitu

⁵¹ . M Zainuri, wawancara, Jember, 03 Juni 2021.

⁵² Sukri Hidayat, Wawancara, jember, 07 juni 2021

⁵³ Novel, wawancara, Jember, 07 juni 2021.

kejujuran, sopan santun, berakhlak dan mengerti hukum muamalah. Maka dari itu kami lebih mendahulukan calon karyawan baru lulusan pesantren. Setelah itu jika kami sudah menemukan karyawan tersebut biasanya kami adakan penyeleksian dengan mengikuti magang selama 3 bulan tujuannya agar bisa menentukan atau menawarkan kontrak jadi karyawan tetap.⁵⁴

Peneliti juga menyaksikan keadaan kantor baitul maal wa tanwil usaha gabungan terpadu BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember yang bersih dan rapi dimulai dari halaman depan kantor hingga dalam kantor tertata dengan rapi dan sangat menjaga kebersihan.

Dokumentasi kondisi fisik kantor cabang pembantu baitul maal wa tanwil usaha gabungan terpadu BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

Gambar 4.1
Halaman depan dan ruang kantor BMT UGT Jenggawah Jember



halaman depan kantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember



Ruangan tunggu dan pembiayaan kantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

⁵⁴ Juprianto, wawancara, Jember 07 juni 2021.

Berdasarkan Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi tersebut menjelaskan tentang bahwa strategi rekrutmen bmt ugt sidogiri dalam meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan dengan cara menerapkan proses penyaringan seleksi karyawan baru diambil dari mengadakan pengumuman lowongan dan diambil alumni pesantren terkhususnya alumni pesantren sidogiri , jika tidak ada yang dari alumni pesantren maka diambil opsi selanjutnya yaitu menyeleksi alumni pendidikan yang berbasis islam atau madrasah dengan catatan mampu memahami ilmu agama terkhususnya ilmu muamalah. BMT UGT sidogiri jenggawah jember juga merekrut sumber daya insani lebih mengutamakan profesionalitas seseorang pekerja muslim, dimana sikap professional haruslah terdapat di dalamnya sifat amanah, terpercaya dan tentunya bertanggung jawab dalam bekerja dengan kesungguhan dan melimpahkan segala kemampuan yang telah dimilikinya demi mewujudkan tujuan organisasi, bukan hanya mencari keuntungan pribadinya, sehingga muncul jiwa amanah yaitu mampu menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas tugasnya.

Kemudian setelah mendapatkan kriteria calon karyawan baru maka dilanjutkan dengan proses seleksi calon karyawan dengan mengadakan magang selama 3 bulan. Yang ditempatkan sesuai ketentuan bmt ugt sidogiri jenggawah, dari penilaian magang selama 3 bulan dan kinerjanya baik dan bisa mengikat , maka pihak kantor akan menawarkan kontrak atau menjadi karyawan tetap kepada karyawan yang sudah lulus

seleksi.

b. Startegi Pelatihan

Adanya pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar. Dan kebutuhan pelatihan diberikan supaya karyawan bmt ugt sidogiri memiliki kinerja yang bagus dan meningkat dan memenuhi target.

Sebagaimana yang dituturkan oleh bapak M Zainuri selaku pimpinan bmt ugt sidogiri jenggawah menyatakan bahwa :

“Setelah melakukan penyeleksian karyawan baru maka lanjut dengan yang namanya pelatihan. Untuk pelatihan disini Ada 2 macam yaitu pelatihan khusus karyawan baru, dan karyawan lama. Untuk karyawan baru atau calon karyawan dilaksanakan pada tahap pertama yaitu selama 7 hari atau 1 minggu yang mana materi dalam pelatihan tersebut meliputi : marketing, muamalah atau akad-akad yang berbasis syariah, administrasi, dan mengajari tentang IT atau computer untuk mengakses pembukuan keuangan dll. kemudian jika selama 1 minggu pelatihan yang dilaksanakan berjalan sesuai rencana maka dilanjut pelatihan dengan pembagian job description, jika mendapatkan job pemimpin maka pelatihannya yang berkaitan dengan pimpinan contohnya leadership, pelatihan cara memberi motivasi kepada bawahan, cara kita menilai tingkat kesehatan koperasi, menganalisa program kerja yang sudah direncanakan, cara mengamankan asset dan infastruktur, cara melakukan kemitraan dan lain sebagainya dengan tujuan meningkatkan potensi koperasi. Begitu juga dengan pelatihan karyawan lama pelatihan yang dilakukan oleh karyawan lama yaitu pelatihan yang sesuai dengan pembagian jod description masing-masing. Kemudian jika sudah melaksanakan pelatihan kami adakan yang namanya monitoring dan evaluasi pelatihan, agar target yang direncanakan dapat dicapai dengan baik.”⁵⁵

⁵⁵ M Zainuri, *wawancara*, jember 03 juni 2021.

Hal ini juga didukung oleh bapak sukri hidayat selaku kasir bmt ugt sidogiri jenggawah jember menyatakan bahwa :

“pelatihan yang ada di kantor jenggawah ini baik untuk karyawan baru maupun lama yaitu ditentukan dengan tingkat kebutuhan pekerjaan karyawan yang dapat memahami materi pelatihan yang diberikan, materinya berupa buku, modul, kertas kerja membantu peserta pelatihan belajar, materi pelatihan yang sesuai dengan job desk masing-masing sehingga dalam melaksanakan tugasnya dengan professional. Setelah itu kami diadakan juga yang namanya evaluasi pelatihan dengan tujuan agar kita bisa saling memperbaiki sesuatu pekerjaan yang kurang atau belum bisa dicapai dengan baik.⁵⁶

Hal ini juga didukung oleh bapak jupriadi selaku AO bmt ugt sidogiri jenggawah jember menyatakan bahwa :

“Disetiap organisasi maupun perusahaan pasti ada yang namanya pelatihan karena dari pelatihan kita belajar berproses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan tepat. Di capem bmt ugt sidogiri jenggawah sendiri juga menerapkan banyak pelatihan yang wajib di ikuti oleh semua karyawan , baik pelatihan di capem , cabang bahkan sampai ke tingkat pusat diadakan yang namanya berbagai macam pelatihan tetapi pelatihan yang sering diadakan yaitu pelatihan yang sesuai dengan job desk masing-masing dengan tujuan memantapkan materi-materi kinerja karyawan yang lebih baik.

Hal ini juga didukung oleh bapak novel selaku kasir kas bmt ugt sidogiri jenggawah jember menyatakan bahwa :

“Bmt ugt sidogiri mengadakan pelatihan kepada karyawan baru dan lama tujuannya agar organisasi dapat terus berkembang dengan perubahan-perubahan yang terjadi sehingga semua karyawan dapat memberikan kontribusi lebih kepada bmt. Salah satu kegiatan pelatihan yang diadakan disini yaitu pembelajaran semua bidang pada karyawan baru, untuk karyawan lama selalu mengupdate kegiatan-kegiatan sesuai dengan job desk masing-masing. Maka dari itu Pelatihan yang berhasil adalah yang mampu memberikan kuantitas kinerjanya semakin baik, akan

⁵⁶ Sukri Hidayat, *wawancara*, jember 17 juni 2021.

tetapi jika kinerjanya tetap, berarti metode pelatihan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakannya monitoring dan evaluasi mengenai pelatihan tersebut.⁵⁷

Peneliti juga menyaksikan keadaan kantor cabang pembantu BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember dalam kegiatan evaluasi pelatihan karyawan dan pimpinan capem bmt ugt sidogiri jenggawah Jember

Gambar 4.2



Ruangan rapat dan Pelatihan kantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

⁵⁷ Novel, wawancara, jember 17 juni 2021.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pelatihan yang dilakukan di bmt ugt ini sangatlah dibutuhkan baik karyawan baru, dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan dengan pekerjaannya, apabila karyawan baru bisa menjalankan tugasnya dengan baik, maka ia akan dapat menyumbangkan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat meningkatkan kinerja dibagian mana ditempatkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Bagi karyawan lama juga diperlukan semacam pelatihan, yang kemanfaatan diperoleh adalah kemampuan karyawan di dalam menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan yang baru, kemampuan penyesuaian dengan pekerjaan yang baru, kemampuan penyesuaian dengan peralatan/teknologi yang baru, sehingga kemampuannya yang baru bermanfaat pada penyesuaian akan perubahan tuntutan lingkungan, serta lebih cepat dalam penyesuaian efektif.

Maka dari itu pelatihan diberikan supaya karyawan BMT UGT sidogiri jenggawah jember kinerjanya bagus dan meningkat supaya dapat memenuhi target yang diinginkan. Pada tahap ini program pelatihan dirancang dan disajikan, program pelatihan harus berisi aktivitas dan pengalaman belajar yang akan memenuhi sasaran yang dibuat dalam tahap penilaian. Yang pertama adanya monitoring pelatihan, agar pelatihan lancar, diperlukan monitoring pelatihan biasanya oleh pengelola program pelatihan yang mengikuti jalannya

pelatihan agar target pelatihan yang telah direncanakan sesuai dengan target. Yang kedua adanya evaluasi pelatihan, diperlukan evaluasi pelatihan untuk menetapkan kriteria evaluasi, dan harus didasarkan pada sasaran awal pelatihan.

Berdasarkan pelaksanaan pelatihan diatas bmt ugt sidogiri juga melaksanakan monitoring dan evaluasi pelatihan, pimpinan bmt ugt sidogiri jenggawah mengawasi pelaksanaan pelatihan supaya target pelatihan yang direncanakan dapat dicapai, kemudian setelah adanya pelatihan bmt ugt sidogiri mengevaluasi bagaimana kinerja karyawan setelah adanya pelatihan karyawan, dan merancang atau saling memperbaiki tugas-tugas yang belum terlaksana dengan baik agar lebih diperbaiki lagi sesuai dengan target bmt.

c. Kinerja karyawan BMT UGT

kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan bmt ugt sidogiri sesuai dengan tuntunan organisasi. Untuk mendapatkan kinerja yang baik , maka adanya evaluasi pelatihan diatas sangat diperlukan. Karena memulai kegiatan evaluasi kinerja karyawan pihak penilai bisa mengetahui hasil kinerja karyawan yang nantinya akan diberi *reward* (penghargaan) berupa uang bagi karyawan yang memiliki hasil kinerja yang memuaskan dan *punishment* (hukuman) yang berupa

pengurangan gaji bagi karyawan yang memiliki hasil kinerja yang buruk atau tidak memenuhi target yang ditetapkan.

Yang mempunyai peranan untuk menilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan bmt ugt sidogiri jenggawah jember ini adalah pimpinan capem bmt ugt dengan menggunakan metode penilaian *key performance indicators* (KIP), adapun kegiatan evaluasi kinerja karyawan di bmt ugt sidogiri jenggawah jember dilakukan secara rutin yang biasanya dilakukan setiap bulan 2 kali.

2. Bagaimana Dampak Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember?

Dampak positif dari strategi rekrutmen dan pelatihan yang diterapkan secara efektif dan efisien mencakup peningkatan moral, peningkatan kepuasan kerja, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Strategi rekrutmen dan pelatihan dilaksanakan dengan benar dan sistematis, maka BMT UGT Sidogiri akan mendapatkan kandidat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kandidat yang dipilih memiliki motivasi tinggi untuk berkontribusi dalam mencapai target BMT UGT. Proses kerja dapat dilakukan dengan benar dan mengukur kinerja sesuai dengan indikator yang telah ditentukan melalui perencanaan tenaga kerja. Kepuasan kerja akan dapat dibangun sebagai bagian dari kegiatan organisasi dan meningkatkan kinerja secara komprehensif. Oleh karena itu, keberhasilan strategi rekrutmen dan pelatihan akan berdampak pada kinerja BMT UGT Sidogiri.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mengenai dampak strategi rekrutmen dan pelatihan, bapak M Zainuri Menjelaskan bahwa:

“Dampak rekrutmen dan pelatihan mengenai peningkatan karyawan, Otomatis saya akan berbicara dampak positifnya rekrutmen dan pelatihan yaitu dapat membantu semua karyawan BMT UGT Sidogiri lebih baik kedepannya , dapat juga meningkatkan kemampuan para karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember bisa mengatasi permasalahan yang ada , mengajarkan karyawan lebih mandiri dan banyak juga dampak-dampak positifnya mengenai adanya proses rekrutmen dan pelatihan ini”.

Hal ini juga didukung oleh bapak novel selaku kasir kas dan AOP

BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

“Menurut saya adanya seleksi rekrutmen dan pelatihan di kantor BMT UGT ini sangatlah besar, karena dengan strategi rekrutmen yang baik kami dapat menyeleksi calon karyawan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan kantor kami, dan dilanjutkan dengan proses pelatihan untuk karyawan baru, dari situ kami merasakan adanya dampak besar bagi kantor kami salah satunya yaitu dapat menjadikan target BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember ini berjalan lebih baik. Dan dapat juga membantu mengoptimalkan pekerjaan dengan baik dan benar”.

Hal ini juga didukung oleh bapak Jupriadi selaku AO di BMT UGT

Sidogiri Jenggawah Jember mengatakan bahwa :

Dampak rekrutmen dan pelatihan ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. adanya pelatihan dapat menciptakan semua karyawan termasuk saya sendiri memiliki prestasi kerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan sesuai job disk kami maka dari diadakannya pelatihan-pelatihan kami dapat meningkatkan kualitas kami dalam berkerja dan memenuhi target dengan baik.

Dari hasil beberapa pendapat diatas mengenai dampak strategi rekrutmen dan pelatihan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember sudah jelas yaitu berdampak besar terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT

UGT Sidogiri karena adanya Strategi rekrutmen dan Proses Pelatihan untuk karyawan baru atau lama dapat mengoptimalkan potensi dan kompetensinya untuk memenuhi target kinerja

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan hasil penelitian melalui metode observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah di analisis dengan menyesuaikan antara teori dan fenomena lapangan, maka peneliti akan menjelaskan lebih lanjut hasil dari penelitian yang sesuai dengan sistematika uraian pembahasan. Berpijak pada perumusan pokok masalah dan sesuai dengan objek dilapangan, yaitu mengenai “ Strategi Rekrutmen dan Pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember ”. peneliti dapat menemukan temuan-temuan sebagai berikut :

1. Bagaimana Strategi Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

Dalam membangun Strategi merupakan sangat penting dalam berbagai hal guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi yang dirumuskan harus strategi yang benar-benar menawarkan alternative pemecahan, tidak hanya dalam konseptual melainkan juga dalam dataran operasional. Strategi pada hakikatnya yaitu suatu perencanaan (*planning*) dan manajemen (*management*) untuk mencapai tujuan. Akan tetapi untuk dapat mencapai tujuan tersebut strategi tidaklah berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukkan arah jalan saja, melainkan harus mampu menunjukkan bagaimana taktik operasionalnya. Adapun menurut teori

Stephanie k. Marrus yang menyatakan bahwa “ Strategi adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.

Sedangkan untuk Rekrutmen adalah langkah mencari dan memilih sesuatu yang dalam hal ini adalah seseorang yang dibutuhkan untuk mengemban satu tugas tertentu. Menurut teori Simamora Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan dan keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna memenuhi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian kerja yang potensial, aktivitas rekrutmen akan mempengaruhi beberapa keputusan diantaranya tipe orang melamar , kemungkinan pelamar akan diterima untuk mengisi jabatan yang ditawarkan.⁵⁸

Dan untuk pelatihan sendiri. Didalam sebuah organisasi atau perusahaan Pelatihan merupakan 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 dalam melaksanakan pekerjaan. Seperti menurut teori *Amstrong* mengemukakan pendapatnya pelatihan adalah konsep terencana yang terintegrasi yang cermat, yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerja. ⁵⁹

⁵⁸ Bangun, Wilson, “ Manajemen Sumber Daya Manusia” (Bandung: Erlangga, 2021) 140

⁵⁹ Amstrong. “ Manajemen Sumber Daya Manusia ” (Jakarta : Erlanga, 2000) 198

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penelitian mengenai Strategi Rekrutmen dan Pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan yaitu :

a. Strategi Rekrutmen

Seperti teori yang dipaparkan oleh Stephanie k. Marrus yang menyatakan bahwa “ Strategi adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. ⁶⁰Adapun strategi yang dilakukan oleh Pimpinan Capem BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember dalam merekrut karyawan adalah melalui: Strategi Manajemen, strategi ini dipilih karena dalam strategi ini sudah mencakup semua strategi, pada strategi ini BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember Menerapkan kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan terhadap perekrutan karyawan.

Sedangkan untuk Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon karyawan, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDI organisasi atau perusahaan. Agar para pencari tenaga kerja baru dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien, ekonomis, efektif, mereka perlu mengetahui atau mengenai berbagai sumber rekrutmen yang mungkin digarap, meskipun benar bahwa mungkin

⁶⁰ Sesra Budio. “ Strategi Manajemen Sekolah ”. Volume 2, No. 2, (Juli : Desember 2019) : 57

saja tidak semua sumber tersebut perlu selalu digarap, yaitu : Pelamar langsung, Lamaran tertulis, Lamaran berdasarkan informasi orang dalam, Iklan.

Berdasarkan dengan hasil wawancara mengenai rekrutmen karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember menerapkan Strategi rekrutmen dalam peningkatan kinerja karyawan untuk perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember. Strategi yang diterapkan dalam merekrut karyawan yaitu dengan :

1) Mengadakan pengumuman lowongan

Bmt ugt sidogiri jenggawah jember memberikan informasi, bahwa lembaga ini membuka lowongan pekerjaan. Dengan cara bekerja sama dengan ikatan anggota santri dan kepala cabang kantor BMT UGT yang lain. Pengumuman ini bisa pasang berbagai tempat dan menggunakan berbagai macam media misalnya, media social/ website, surat kabar, majalah, selebaran yang ditempelkan diberbagai tempat yang di ramai dikunjungi orang.

2) Proses penyaringan ini diambil dari:

a. Diutamakan alumni pesantren sidogiri/ santri

Karyawan yang dipilih dari *background* pesantren karena yang menjadi prioritas adalah alumni sidogiri apabila tidak ada alumni pesantren lain yang mengerti masalah hukum

muamalah. sehingga tinggal memberikan pelatihan marketing, administrasi, akuntansi, IT dll.

Adapun santri yang sudah lulus tsnawiyah (standart MA) dan sudah mengabdikan selama 1 tahun yang telah ditentukan oleh lembaga pesantren (sidogiri). Mereka mempunyai kesempatan bekerja di BMT UGT Sidogiri, seperti wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa “ menurut bapak Zainuri selaku Pimpinan BMT UGT Capem Jenggawah Jember “ Karyawan ini dipilih ya karna memang harus *backgroundnya* pesantren mbak, terus rata-rata karyawannya juga alumni sidogiri sendiri. Selanjutnya beliau mengatakan “ disini yang diprioritaskan adalah alumni pesantren Sidogiri apabila tidak ada baru kami mengambil dari alumni pesantren manapun dan yang benar-benar paham tentang ilmu hukum muamalah, tetapi kalau memang tidak bersifat umum siapa saja juga bisa.

b. Alumni santri yang sudah menikah atau belum menikah

Prioritas utama diberikan kepada para alumni pondok pesantren, karena ingin memberi lapangan pekerjaan buat para santrinya. Dan ada kriteria yang khusus yaitu bagi alumni santri sidogiri yakni ada batasan umur maksimal 30 tahun.

c. Masyarakat umum

BMT UGT Sidogiri jenggawah jember menciptakan lapangan pekerjaan untuk masyarakat supaya mereka lebih

berdaya dari segi ekonomi. Dan persyaratannya untuk mengajukan lamaran pekerjaan minimal harus lulusan MA dan paham ilmu muamalah.

b. Startegi Pelatihan

Taahap-tahap pelatihan yang ada di BMT UGT Sidogiri ini dengan kegiatan:

1) Magang selama 3 bulan

Jika sudah lolos dari seleksi karyawan akan mengikuti magang selama 3 buln. Yang ditempatkan pada cabang-cabang yang telah ditentukan oleh BMT UGT Sidogiri

2) Menawarkan kontrak atau jadi karyawan tetap

Dari pelatihan magang selama 3 bulan dan kinerjanya baik dan bisa mengikat, maka pihak BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember menawarkan kontrak kepada karyawan yang sudah lulus seleksi tersebut.

3) Mengikuti pelatihan selama 1 minggu

Ketika sudah diterima menjadi karyawan maka akan mengikuti pelatihan selama 1 minggu. Yang mana materi dalam pelatihan tersebut meliputi : Marketing, adminitrasi, muamalah atau akad-akad yang berbasis syariah, pembiayaan macet dan mengajari tentang IT atau computer untuk mengakses pembukuan keuangan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar

karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Seperti yang dikemukakan Dessler bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan 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.⁶¹ maka dari itu pelatihan diberikan supaya karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember kinerjanya bagus dan meningkat supaya dapat memenuhi target yang diinginkan. Pada tahap ini program pelatihan dirancang dan disajikan, program pelatihan harus berisi aktivitas dan pengalaman belajar yang akan memenuhi sasaran yang dibuat dalam tahap penilaian.

a) Monitoring pelatihan

Agar pelatihan berjalan lancar, diperlukan monitoring pelatihan, biasanya oleh pengelola program pelatihan yang

⁶¹ Gary Dessler. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-7 (Jakarta : prehalindo,1997) 83

mengikuti jalannya pelatihan agar target pelatihan yang telah direncanakan dapat dicapai.

b) Evaluasi pelatihan

Evaluasi pelatihan adalah menetapkan kriteria untuk evaluasi. Kriteria harus didasarkan pada sasaran awal pelatihan.

Berdasarkan pelaksanaan pelatihan diatas BMT UGT Sidogiri juga melaksanakan sebagai berikut :

(1) Monitoring pengawasan

Pimpinan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember mengawasi pelaksanaan pelatihan supaya target pelatihan yang telah direncanakan dicapai.

(2) Evaluasi pelatihan

Setelah adanya pelatihan maka BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember Mengevaluasi bagaimana kinerja karyawan setelah adanya pelatihan karyawan.

Selanjutnya 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 dengan moral maupun etika.⁶²

⁶² Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* , cetakan pertama (Bogor : Ghalia Indonesia , 2010,) 61.

Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan BMT UGT Sidogiri sesuai dengan tuntunan organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan BNT UGT Sidogiri mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan pada organisasi.

2. Bagaimana Dampak Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

Pada dasarnya proses rekrutmen berlangsung dua arah rekrutmen sering dipandang sekedar usaha pencari kerja untuk mendapatkan lapangan kerja, terutama di Negara-negara jumlah angkatan kerjanya sangat besar sehingga yang terlihat aktif mencari pekerjaan adalah para pencari tenaga kerja.

Rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam proses pengupahan atau suatu proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang *qualifaid* sehingga dampak dari rekrutmen adalah untuk menjaring atau memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan BMT UGT Sidogiri.

Selain itu pelatihan perlu diberikan pada karyawan baru maupun karyawan yang sudah berpengalaman, karyawan baru memerlukan

pelatihan tentang bagaimana tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka sedangkan karyawan yang sudah berpengalaman perlu dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Apabila ada karyawan yang diberikan tugas yang baru tidak mustahil ada kebiasaan kerja yang kurang baik perlu dihilangkan sehingga dampak dari pelatihan yang diberikan oleh BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember sebagai berikut :

- a. Membantu para karyawan BMT UGT Sidogiri membuat keputusan dengan lebih baik
- b. Meningkatkan kemampuan para karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember menyelesaikan masalah yang telah dihadapi
- c. Timbulnya dorongan-dorongan dalam diri para karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember untuk terus meningkat pada kemampuan kerjanya
- d. Makin besarnya tekad pada karyawan BMT UGT Sidogiri untuk lebih mandiri
- e. Mengurangi ketakutan para karyawan BMT UGT Sidogiri untuk menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan.

Target kinerja sudah menjadi kewajiban karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember yang harus dipenuhi sehingga apapun bentuk strategi yang dilakukan di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember dikondisikan agar dapat mengoptimalkan potensi dan kompetensinya

untuk memenuhi target kinerja, ada beberapa dampak yang memicu kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri diantaranya :

- 1) Membuat pola pikir yang modern pada karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember tinggalkan cara lama dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti:

Membujuk, mengancam, menyalahkan. Gunakan pola pikir modern agar keberhasilan karyawan lebih optimal dengan memberikan panutan dalam waktu dan usaha, membagi tanggung jawab dengan komunikasi dua arah dan menemukan kebijaksanaan karyawan dengan memanfaatkan pengetahuan, keahlian dan pengalamannya.

- 2) Mengelola kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

Penting sekali untuk merencanakan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri dan mengkomunikasikan berdasar pengamatan dan pengumpulan data yang dimiliki termasuk rintangan dan hambatan yang telah dihadapi

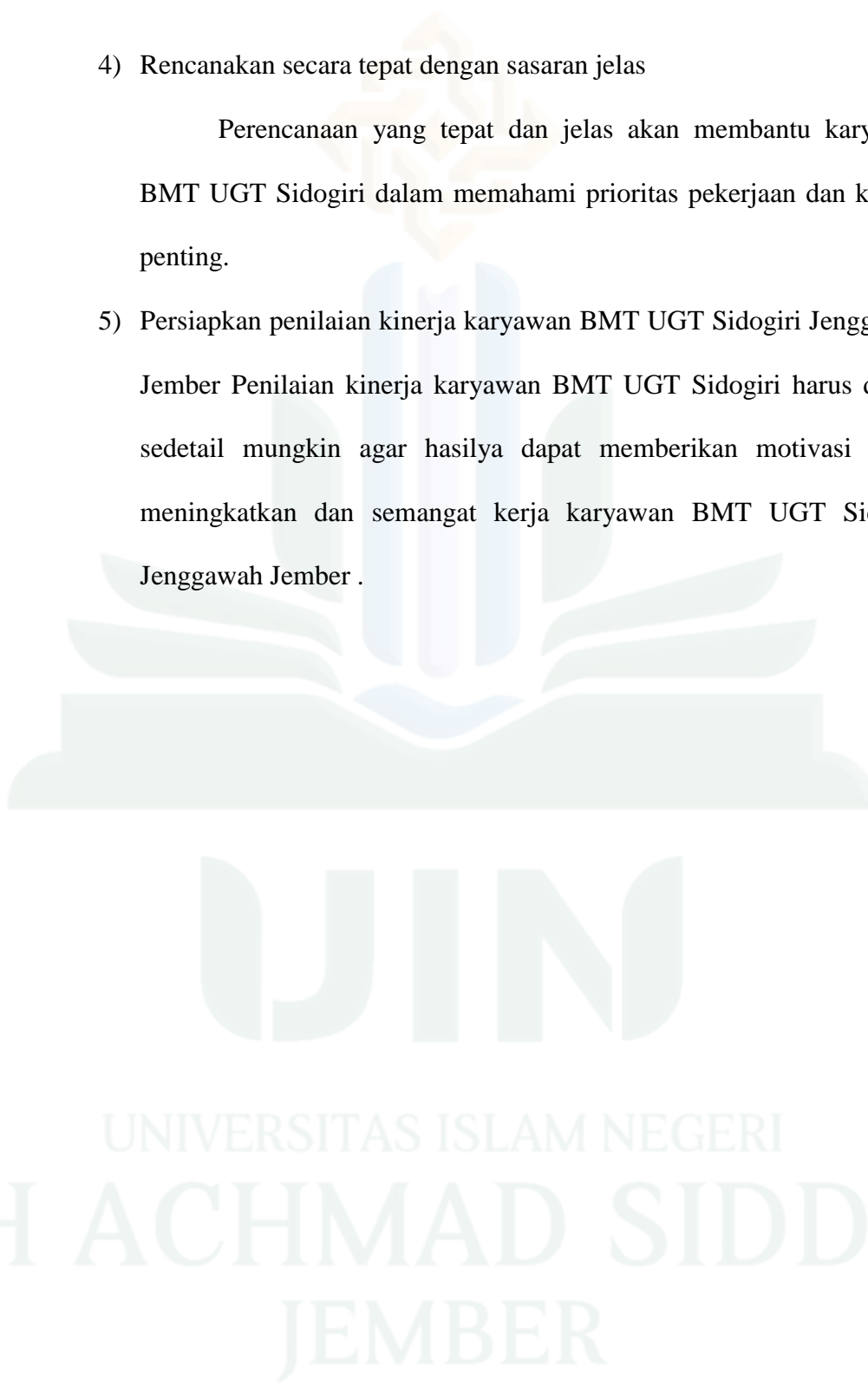
- 3) Bekerja sama dengan karyawan

Jangan biarkan karyawan merasa diperintah dalam bekerja. Anggaph karyawan sebagai contributor sejajar dalam proses manajemen kinerja karena mereka adalah peserta aktif dalam menjalankan proses kerja sesuai dengan ketentuan yang diinformasikan kepada karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

4) Rencanakan secara tepat dengan sasaran jelas

Perencanaan yang tepat dan jelas akan membantu karyawan BMT UGT Sidogiri dalam memahami prioritas pekerjaan dan kurang penting.

5) Persiapkan penilaian kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember Penilaian kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri harus dibuat sedetail mungkin agar hasilnya dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan dan semangat kerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember .



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut :

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 di ambil dari
 - 1) Diutamakan alumni pesantren sidogiri / santri
 - 2) Alumni santri yang sudah menikah atau belum menikah
 - 3) Masyarakat umum
 - c. Setelah direkrut mereka melakukan magang/ pelatihan 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 dari

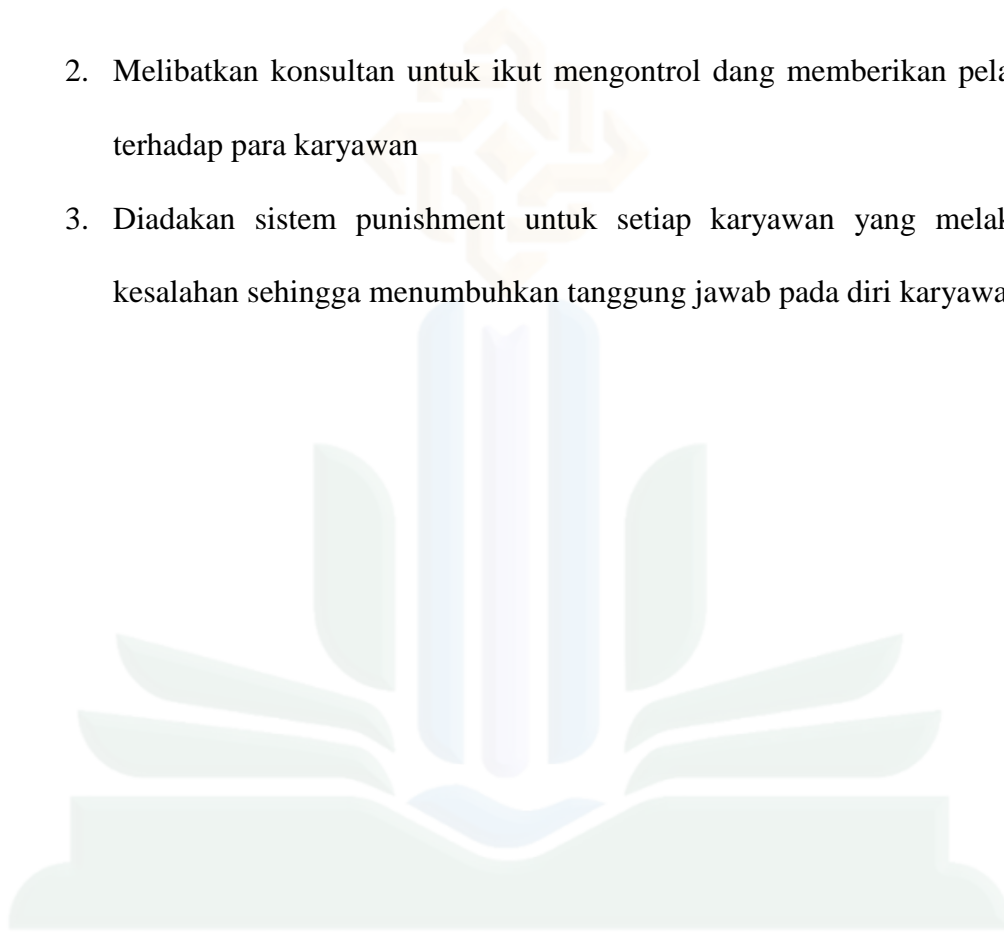
- a. segi rekrutmen adalah untuk mengajari atau memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan BMT UGT Sidogiri.
- b. Sedangkan dampak dari pelatihan yang diberikan oleh BMT UGT Sidogiri jenggawah jember yaitu:
 - 1) Membantu para karyawan BMT UGT Sidogiri membuat keputusan dengan lebih baik
 - 2) 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
 - 4) Makin besarnya tekad pada karyawan BMT UGT Sidogiri untuk lebih mandiri
 - 5) Mengurangi ketakutan para karyawan BMT UGT sidogiri untuk menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

B. Saran

Setelah peneliti mengadakan penelitian di BMT UGT Sidogiri maka ada beberapa hal yang perlu diperbaiki atau dilakukan oleh BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember terkait dengan strategi rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut:

1. Menerapkan standart yang tepat untuk memperbaiki kinerja karyawan sehingga kinerja setiap karyawan bisa meningkat sesuai dengan keahliannya.

2. Melibatkan konsultan untuk ikut mengontrol dan memberikan pelajaran terhadap para karyawan
3. Diadakan sistem punishment untuk setiap karyawan yang melakukan kesalahan sehingga menumbuhkan tanggung jawab pada diri karyawan.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. “Manajemen Sumber Daya Manusia “ Jakarta : Erlangga 2000
- Assauri Sofyan , *Strategic Management : Sustainable Competitive Advantages*,
- Budio Sesra. “Strategi Manajemen Sekolah”. Volume 2, No. 2, Juli-Desember 2019
- Budyanto Eko , *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, 116
- David, dan Wheelen-Hunger, (Jakarta : Pt Gramedia Pustaka Utama,2001
- Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Quran Al- karim* Jakarta : cv Pustaka al-kautsar .2010
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-7* Jakarta : Prenhallindo, 1997
- Dewi Hanggraeni. “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia ” Jakarta : Lembaga penerbitan Fakultas Ekonomi UI. 2012
- Fatoni Abdurrahman , *Metodologi penelitian dan teknik penyusunan Skripsi* Jakarta : Rineka Cipta, 2011
- Hasan M.Iqbal, “*Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* “ Bogor: Ghalia Indonesia, 2002
- Heizer Jay, Render Bary, *Manajemen Operasional* Jakarta: selemba Empat, 2008
- Jakarta : rajawali pers, 2013
- Kawiana Putu Gede, *Manajemen Sumber Daya Manusia “ MSDM” Perusahaan ,* Denpasar Bali: UNHI press, 2020
- Kurniawan Muhammad,”*Bank & lembaga keuangan syariah, teori dan aplikasi”* indramayu:penerbit adab CV. Adanu abimata, 2020.
- Laksmi Asri Riani. “Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini” Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013
- Lina Roidah “ *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION*” Economic , Accouting, Management and Business (Vol.,3 No. 3, July 2020) 285
- Malayu, Hasibun” *Manajemen Sumber Daya Manusia .”* Jakarta : PT BUmi Aksara, Edisi Revisi 2011

- Moeheriono, “ *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* ” cetakan pertama Bogor : Ghalia Indonesia, 2010
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* , cetakan pertama (Bogor : Ghalia Indonesia , 2010
- Muhtadi Ridan Mansur, Siyah, “ *Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*” volume 1, No.2, April Desember 2020
- Nugroho Budi Arianto Yohanes, “ *Pelatihan dan Pengembangan SDM, teori dan aplikasi* Jakarta : Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019
- Pabundu Mohammd. “ *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* Jakarta : Bumi Aksara 2006
- Panji Anoraga, Panji. “ *Manajemen Bisnis* ” Jakarta : PT Rineka Cipta
- Prawirosentono Suryadi. “ *Kebijakan Kinerja Karyawan* ”.Yogyakarta : BPFE-1999
- Ritonga Zuriani, S.E., M.M , “ *Buku Ajar Manajemen Strategi Teori dan Aplikasi*” , Yogyakarta: Deepublish Publisher 2012
- Roziqin Zainur Muhammad. “ *Kepuasan Kerja.*” Malang : Averroes Press. 2010
- Rukajat Ajat “ *pendekatan penelitian kualitatif, Qualitative Research Approach*” yogyakarta : CV Budi Utama, 2012
- Simamora Henry. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* ” Yogyakarta : STIE YKPN . 1997
- Sinambela Poltak Lijan, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia “ Membangun Tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* , Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* Bandung : Alfabeta 2019
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: ALFABETA, 2008
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung : Alfabeta, 2013
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2015
- Taufiqurokhman,” *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta:

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama 2009

Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* Jember: IAIN Jember Press, 2017

Umar Husein, *Strategic Manajement in Anction Konsep, Teori, dan Teknik Menganalisis Manajemen Strategis Strategic Business Unit Berdasarkan Konsep Micheal R. porter, Fred R.*

Wilson, Bangun, “Manajemen Sumber Daya Manusia” Bandung: Erlangga 2012

Wirawan “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian.” Jakarta : Selemba Empat , 2009

Zainal Rivai Veithzal, *Islamic Human Capital Management, Manajemen Sumber Daya Insani (cara tepat dan mudah dalam menerapkan manajemen sumber daya insani dalam perusahaan secara islami).* Januari 2014.

Skripsi

Suryanti Dewi, *Strategi Rekrutmen Karyawan Pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro,* 2016

Nugroho Adi Hasan Romadhon, *Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Sumber daya Manusia di BMT AL-Hikmah Ungaran’’ Institut Agama Islam Negeri Salatiga (IAIN SALATIGA),* Tahun 2019

Prawesti Intan, “*Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim*” Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya (UINSA) Tahun 2018

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Widya Azizah

NIM : D20174017

Prodi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah

Institusi : Universitas Islam Negeri KH. Achmad Shiddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka,

Apabilan dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksa dari siapapun.

Jember, 10 Oktober 2021



Widyà Azizah
Nim: D20174017

Matrik Penelitian

JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Strategi Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember	Strategi Rekrutmen, Pelatihan Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Strategi 2. Rekrutmen 	<ol style="list-style-type: none"> a. Penegertian Strategi b. Fungsi Strategi a. Pengertian Rekrutmen b. Tujuan Rekrutmen c. Strategi Rekrutmen d. Prinsip – Prinsip Rekrutmen e. Sumber- Sumber Rekrutmen f. Berbagai kendala Rekrutmen g. Proses Rekrutmen h. metode Rekrutmen i. Evaluasi Rekrutme a. Pengertian Pelatihan b. Tujuan pelatihan c. Strategi Program Pelatihan d. Manfaat Pelatihan e. Pelatihan yang 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informan <ol style="list-style-type: none"> a. Kepala (pimpinan) Cabang pembantu BMT UGT Sidogiri Jenggawah b. Karyawan BMT Sidogiri 2. Dokumen atau arsip : Observasi dan dokumentasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode Penelitian Kualitatif. 2. Jenis penelitian Deskriptif kualitatif 3. Teknik pengumpulan data melalui : <ol style="list-style-type: none"> a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 4. Teknik analisis <ol style="list-style-type: none"> a. Reduksi data b. Penyajian data c. Penarian kesimpulan dan verifikasi 5. Keabsahn data : <ol style="list-style-type: none"> a. Triangulasi Sumber 6. Lokasi penelitian di BMT UGT 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana strategi rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember? 2. Bagaimana Dampak Rekrutmen dan Pelatihan Dalam peningkatan Kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

		<p>3. Pelatihan</p> <p>4. Kinerja Karyawan</p> <p>5. Baitul Maal BMT wa Tamwil (BMT)</p>	<p>efektif</p> <p>a. Pengertian kinerja</p> <p>b. Faktor-faktor Kinerja</p> <p>c. Pelaksanaan kinerja karyawan</p> <p>d. Penilaian kinerja karyawan</p> <p>a. Pengertian</p> <p>b. Fungsi BMT</p> <p>c. Prinsip-Prinsip BMT</p> <p>d. Ciri-ciri BMT</p>	<p>Sidogiri Jenggawah Jember</p>	
--	--	--	---	--	--

PEDOMAN PENELITIAN

A. Pedoman Observasi

1. Profil BMT UGT Sidogiri
2. Sejarah Berdirinya
3. Struktur Organisasi
4. Visi dan Misi
5. Struktur Organisasi
6. Pembagian tugas (Job Dekriptions)
7. Dan data-data penting lainnya

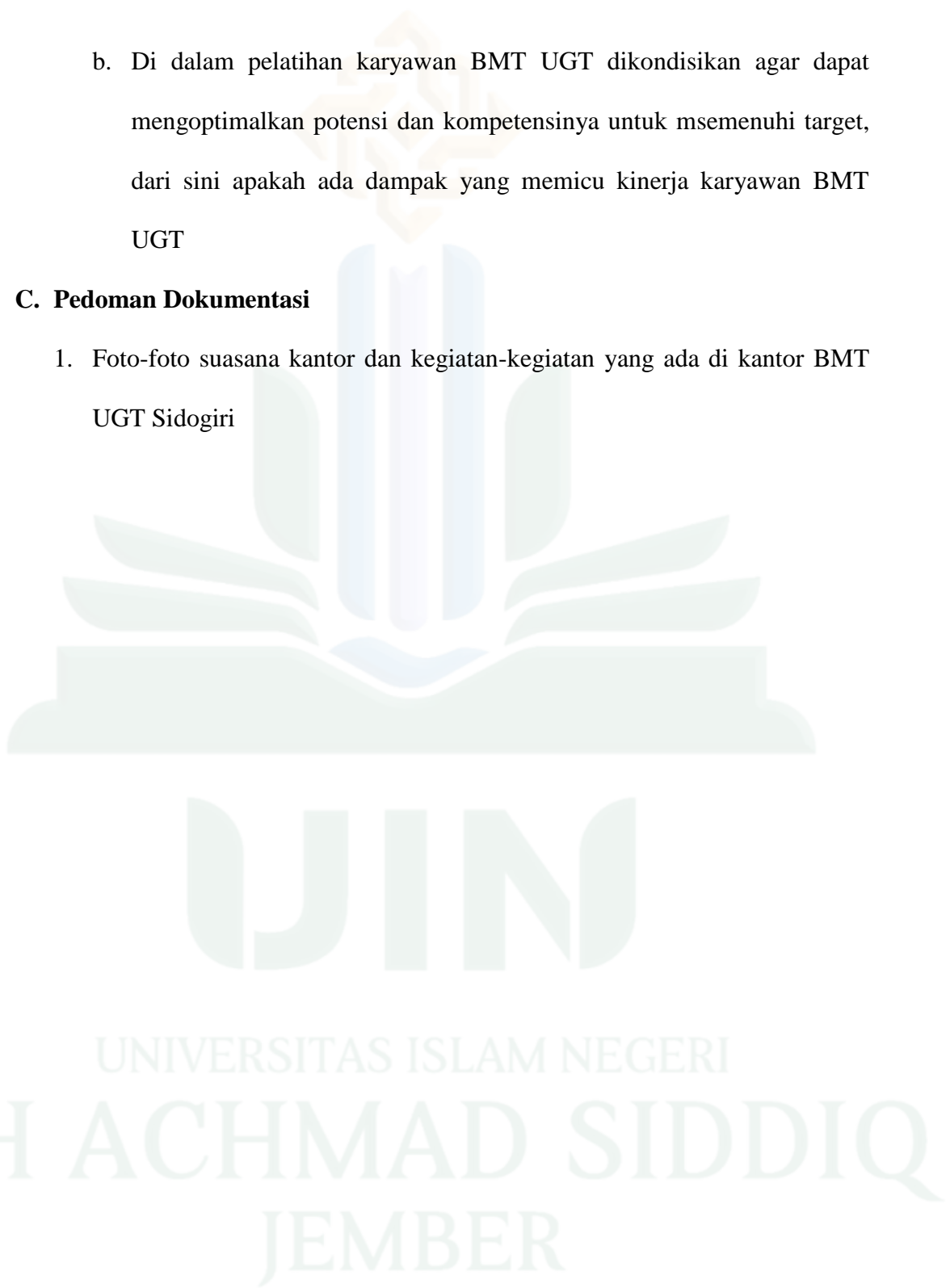
B. Pedoman Wawancara

1. Bagaimana Strategi Rekrutmen dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember
 - a. Strategi Apa yang diterapkan dalam proses merekrut karyawan
 - b. Seleksi apa saja yang harus dilakukan calon karyawan
 - c. Pada tahap pelatihan, pelatihan apa saja yang disajikan untuk calon karyawan
 - d. Kinerja karyawan BMT UGT
2. Bagaimana dampak Rekrutmen dan Pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember
 - a. Apabila ada karyawan yang diberikan tugas yang baru tidak mustahil ada kebiasaan kerja yang kurang baik maka perlu dihilangkan. Sehingga dampak dari rekrutmen dan pelatihan itu sendiri bagaimana.

- b. Di dalam pelatihan karyawan BMT UGT dikondisikan agar dapat mengoptimalkan potensi dan kompetensinya untuk msemenuhi target, dari sini apakah ada dampak yang memicu kinerja karyawan BMT UGT

C. Pedoman Dokumentasi

1. Foto-foto suasana kantor dan kegiatan-kegiatan yang ada di kantor BMT UGT Sidogiri





**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, kode Pos: 68136
Website: fdakwah.iain-jember.ac.id – e-mail: fdiainjember@gmail.com

Nomor : B.1008 /In.20/6.d/PP.00.9/ 06 /2021
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

02 Juni 2021

Yth.

BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Widya Azizah
NIM : D20174017
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Strategi Rekrutmen dan pelatihan Dalam Peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.






Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Siti Raudhatul Jannah

JURNAL PENELITIAN

No	Hari/tanggal	Kegiatan	Tempat dan informan	Tanda tangan
1.	03 Juni 2021	Penyerahan surat penelitian	Kantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember, bapak zainuri	
2.	07 Juni 2021	Wawancara	Kantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember	
3.	17 juni 2021	Wawancara	Kasir BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember	
4.	24 juni 2021	Wawancara	BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember, Syarif Mubarok	
5.	07 juli 2021	Wawancara	BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember, Abdul Qodir	

CS Dipindai dengan CamScanner

JEMBER



**KOPERASI SIMPAN PINJAM SYARIAH
BMT UGT SIDOGIRI INDONESIA**

Usaha gabungan Terpadu



CABANG: Jenggawah

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor: 296/kop.ugt/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Zainuri
Jabatan : Pimpinan Capem
Instansi : BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember
Alamat : Ajung Jember

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Widya Azizah
NIM : D20174017
Semester : 9 (sembilan)
Fakultas : Dakwah
Program studi : Manajemen Dakwah
Instansi : Universitas Islam Negeri KH.Achmad Siddiq Jember

Telah selesai melakukan penelitian di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember, terhitung mulai 2 juni 2021 sampai dengan 20 juli 2021.

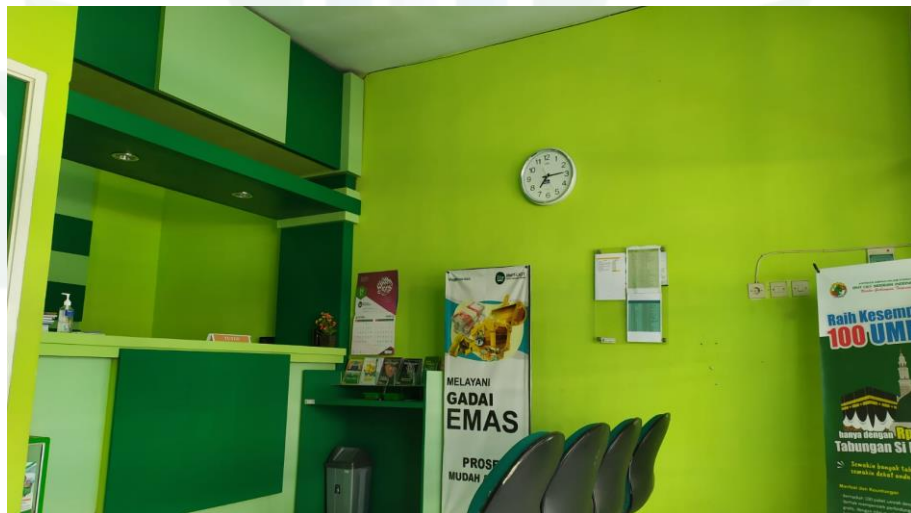
Demikian surat keterangan ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Jember, 10 Agustus 2021



M. Zainuri

DOKUMENTASI







BIODATA PENULIS



DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Widya Azizah
Tempat Tgl Lahir : Jember, 17 Juli 1999
Alamat : Sumberjo, Glundengan, Wuluhan Jember
Nim : D20174017
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
No. Hp : 082257587264

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. (2003-2005) TK Muslimat Nu 61 Glundengan-Jember
2. (2005-2011) MI Darus Salam Glundengan- Jember
3. (2011-2014) MTS AN Nuriyyah Rambipuji-Jember
4. (2014-2017) MA Wahid Hasyim Balung-Jember
5. (2021) Lulus Universitas Islam Negeri Kh. Achmad Shiddiq Jember

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Osis MTS An Nuriyyah Rambipuji Jember
2. Pengurus Pondok Pesantren Al-Mubarak As Shiddiqi Balung
3. Anggota Kopma (Koperasi Mahasiswa) UIN Khas Jember
4. Anggota PMII- Rayon Dakwah UIN Khas Jember