

**STRATEGI PENEMPATAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI BMT NU CABANG  
BLUTO SUMENEP**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:

**ZAINUL MU' IEN**  
**NIM. E20151126**

Dosen Pembimbing:

**Dr. Khamdan Rifa'i S.E.,M.Si.**  
**NIP. 196808072000031001**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTASEKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
AGUSTUS 2020**

**STRATEGI PENEMPATAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI BMT NU CABANG  
BLUTO SUMENEP**

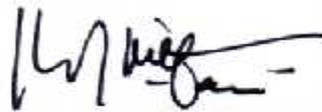
**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah

**Oleh:**

**Zainul Mu'ien**  
**NIM. E20151126**

**Disetujui Pembimbing**



**Dr. Khamdan Rifa'i S.E., M.Si.**  
**NIP. 196808072000031001**

**STRATEGI PENEMPATAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI BMT NU CABANG  
BLUTO SUMENEP**

**SKRIPSI**

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Senin  
Tanggal : 24 Agustus 2020

Tim Penguji

Ketua

  
M.F. Hidayatullah, S.H.I, M.S.I.  
NIP. 197608122008011015

Sekretaris

  
Nur alifah Fajarivah, SE., MSA.  
NUP. 201603133

Anggota :

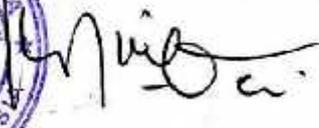
1. Dr. Nurul Widyawati Islami Rahayu, M.Si

2. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



  
Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si  
NIP. 19680807 200003 1 001

## MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya : ”Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (QS. An-Nisa: 58)

IAIN JEMBER

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Untuk orang tua tercinta, Ayah saya Ningrat dan ibu saya Siyatun yang senantiasa mendoakan, mendukung dan merawat mulai dari nol hingga sampai sekarang, tanpa beliau saya bukan apa – apa.
2. Kepada saudara kandung saya yang selalu menjadi penyemangat dalam melangkah serta selalu memberikan motivasinya untuk saya melangkah.
3. Kepada guru-guruku yang senantiasa bersabar dalam mendidik, ku ucapkan banyak terima kasih atas ilmunya.
4. Keluarga besar PMII Rayon FEBI IAIN Jember yang menjadi wadah inspirator dan mengajarku arti sebuah pengabdian.
5. Suku kecil KORREK (Faris Wardana, Moh Jamil, Adiyanto, Muhammad Emron Sayuti, Rizal Faruq, Agus Zainal Abidin, Sulaiman, Adiyanto, Ach Nailul Hikam, Sumaidi, Roziqi, Mahrus Ali, Suwito, Mahsus Ali, Doni, Wildan, Ubay, Nofal, Tajjdid, Hafid, Bahri, Yoga, Hanif, dll) yang selalu menjadi teman diskusi.
6. Kepada Sahabat-sahabati GELOMBANG FEBI yang selalu memberikan motivasi serta membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Kepada saudara kandungku di rumah pergerakan dan segenap senior dan alumni PMII IAIN Jember yang selalu memberikan arahan sampai detik ini.
8. Keluarga besar Jong Madura yang selalu ada walaupun di perantauan.

9. Keluarga besar Kumpulan Mahasiswa Netral.
10. Demisioner HMPS-PS 2015
11. Teman-teman kelas PS3 yang selalu memberikan semangat di saat kuliah.
12. Keluarga kecilku kontrakan Baigon yang selalu ada baik senang maupun susah.
13. Seluruh teman – teman yang tak dapat saya sebutkan satu persatu dan terus memberi support tanpa henti.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis kepada Allah yang maha segalanya, sang pencipta langit dan bumi yang senantiasa mengilhamkan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Shalawat serta salam penulis persembahkan kepada sang revolusioner gerakan dunia Nabi besar Muhammad SAW, yang telah menciptakan sumber peradaban dengan masalah yang dapat dinikmati oleh seluruh masyarakat alam semesta.

Selesainya penyusunan karya ilmiah ini tidak terlepas dari keterlibatan pihak-pihak baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, sebagai bentuk penghargaan, penulis haturkan terima kasih banyak yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE, M.M, selaku Rektor IAIN Jember yang telah memberikan fasilitas selama berada di IAIN Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menyetujui hasil skripsi ini.
3. Ibu Nurul Setianingrum, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah FEBI IAIN Jember yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menyetujui hasil skripsi ini.
4. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan dan arahan serta nasehat demi selesainya penyusunan skripsi ini.

5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ach. Badrul Ulum S,y selaku kepala cabang BMT NU Bluto Sumenep.
7. Tim penguji Skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari harapan yang sempurna, yang mana kekurangan pasti ada di dalamnya. Namun walaupun dengan waktu yang sangat terbatas penulis mencoba untuk menyusunnya berdasarkan kemampuan yang ada dan untuk menyempurnakannya tentu tidak lepas dari kritikan dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis hanya berharap Ridho Allah SWT, semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat dan barokah di dunia dan akhirat khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. Amiin Allahumma Amiin.

Jember, 30 juni 2020

**Zainul Mu'ien**  
**NIM. E20151126**

## ABSTRAK

**Zainul Mu'ien, Dr. Khamdan Rifa'I, S.E., M.Si. 2020:** Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep

*Baitul Maal Wattamwil* merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. BMT merupakan lembaga keuangan yang memiliki persaingan ketat dengan lembaga keuangan lainnya. Untuk itu diperlukan strategi dalam mengelola dan mencapai tujuan, sehingga mengharuskan pihak manajemen agar selalu *fleksible* dalam menjawab tantangan serta berorientasi pada konsep *the man on the right place* agar dapat menghasilkan kinerja secara maksimal. Dalam merealisasikan tujuannya, Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang di inginkan. Dan Sumber Daya Manusia inilah yang harus diperhatikan oleh pengelola agar lembaga mampu survive dan berkembang.

Fokus masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana strategi penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep? 2) Apa saja kendala di saat menerapkan strategi penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep?

Tujuan dari penelitian ini adalah; 1) Mengetahui strategi penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep. 2) Mengetahui kendala disaat menerapkan strategi penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang mengambil objek di BMT NU Cabang Bluto Sumenep. Data-data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Sementara analisis yang digunakan menggunakan analisis deskriptif. Dan keabsahan data menggunakan *triangulasi sumber*.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah 1) Dalam melakukan seleksi BMT NU menggunakan beberapa cara yaitu tes tulis dan tes wawancara. 2) *training* merupakan upaya untuk menamahi pengalaman kerja karyawan baru. 3) Kendalanya Minimnya informasi secara elektronik. 4) Tidak adanya klasifikasi tentang sarjana. 5) Sulitnya pengontrolan saat pelaksanaan *training*.

**Kata Kunci:** Strategi penempatan, Sumber Daya Manusia, Kinerja.

## ABSTRACT

**Zainul Mu'ien, Dr. Khamdan Rifa'I, SE, M.Sc. 2020:** Strategy for Placement of Human Resources in Improving Performance at BMT NU Bluto Sumenep Branch

*Baitul Maal Wattamwil* is not a bank financial institution that aims to improve the quality of economic enterprises for the welfare of members in particular and society in general. BMT is a financial institution that has intense competition with other financial institutions. For this reason, a strategy is needed in managing and achieving goals, thus requiring management to always be flexible in responding to challenges and oriented to the concept of the man on the right place in order to produce maximum performance. In realizing its objectives, Human Resources is very important in achieving the desired goals. And this Human Resources must be considered by the manager so that the institution is able to survive and develop.

The focus of the problem to be examined in this study are: 1) What is the strategy for placing human resources in improving performance at BMT NU Bluto Sumenep Branch? 2) What are the obstacles when implementing a human resource placement strategy to improve performance in the BMU NU Bluto Sumenep Branch?

The aim of this research is; 1) Describe the strategy of placing human resources in improving performance at the Blumen Sumenep NU BMT. 2) Describe the obstacles when implementing a human resource placement strategy to improve performance at BMT NU Bluto Sumenep Branch.

This research is a field research (*field research*) which takes the object in BMT NU Bluto Sumenep Branch. The data in this study were obtained by observation, interview and documentation. While the analysis used is descriptive analysis. And the validity of the data uses source triangulation.

The conclusions obtained from this study are 1) In conducting NU BMT selection using several methods, namely written test and interview test. 2) training is an effort to review the work experience of new employees. 3) Constraints The lack of electronic information. 4) There is no classification of scholars. 5) Difficult to control when implementing training.

**Keywords: Strategy placement, Human resource, Performance.**

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Definisi Istilah .....	10
F. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>13</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	13
B. Kajian Teori.....	23

1. Strategi .....	23
2. Penempatan .....	26
3. Sumber Daya Manusia .....	28
4. Kinerja.....	56
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>58</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	58
B. Lokasi Penelitian .....	59
C. Subyek Penelitian .....	59
D. Teknik Pengumpulan Data .....	60
E. Analisis Data .....	62
F. Keabsahan Data.....	64
G. Tahap-tahap Penelitian .....	65
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>67</b>
A. Gambaran Objek Penelitian.....	67
B. Penyajian Data dan Analisis.....	79
C. Pembahasan Temuan.....	95
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>102</b>
A. Kesimpulan.....	102
B. Saran-saran .....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>105</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

No. Uraian	Hal
1. Tabel 2.1 Kajian Terdahulu .....	21
2. Tabel 4.1 struktur Pengurus BMT NU Cabang Bluto Sumenep.....	73



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Matrik Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 3 : Surat Pernyataan Kealian Tulisan
- Lampiran 4 : Surat Pemberian Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 5 : Jurnal Kegiatan Penelitian
- Lampiran 6 : Instrumen Penelitian
- Lampiran 7 : Dokumentasi
- Lampiran 8 : Biodata Penulis



IAIN JEMBER

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Menurut SK Menkeu RI No. 792 Tahun 1990 yang dikutip oleh Mardani, Lembaga keuangan adalah suatu badan yang kegiatannya bidang keuangan, melakukan penghimpunan dan penyaluran dana kepada masyarakat terutama guna membiayai investasi perusahaan.<sup>1</sup> Sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 9 tahun 1995, bahwa yang di maksud dengan pengelolaan usaha simpan pinjam oleh KSP/USP Koperasi adalah manajemen pelayanan jasa keuangan berupa penghimpun dana dan juga penyaluran dana dalam bentuk pinjaman kepada anggota.<sup>2</sup>

Lembaga keuangan dibagi menjadi dua bagian yaitu lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non bank. Lembaga keuangan bank adalah badan usaha yang melakukan kegiatan dibidang keuangan dengan menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit. Adapun lembaga keuangan non bank merupakan suatu badan usaha yang melakukan kegiatan dibidang keuangan yang secara langsung atau tidak langsung menghimpun dana dengan jalan mengeluarkan surat berharga dan menyalurkannya kepada masyarakat guna membiayai investasi perusahaan.

---

<sup>1</sup> Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia* (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2015), 1.

<sup>2</sup> Ahmad Subagyo, *Manajemen Koperasi Simpan Pinjam* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 23.

*Baitul Maal Wattamwil* merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Dan memiliki usaha bisnis yang bersifat mandiri, ditumbuh kembangkan dengan swadaya dan dikelola secara profesional serta berorientasi untuk kesejahteraan anggota dan masyarakat lingkungan. Dalam prakteknya di indonesia *Baitul Maal Wattamwil* berbentuk swadaya masyarakat (KSM) atau koperasi yang mengelola dana milik masyarakat dalam bentuk simpanan maupun pembiayaan. Dari sumber inilah pembiayaan BMT berasal. Perkembangan *Baitul Maal Wattamwil* di Indonesia sampai saat ini telah mencapai jumlah jaringan yang terbesar diseluruh indonesia dan tampil sebagai pendorong intermediasi usaha riil-mikro.<sup>3</sup>

*Baitul Maal Wattamwil* juga memiliki fungsi yang mana untuk menghimpun dan penyalur dana, pencipta dan pemberi likuiditas, sumber pendapatan, pemberi informasi, dan sebagai lembaga keuangan mikro syariah. Untuk membedakan tugas dan fungsinya lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non bank. Bahwa lembaga keuangan bank dibolehkan menarik dana langsung dari masyarakat dalam bentuk simpanan, sedangkan lembaga keuangan non bank tidak diperkenankan melakukan kegiatan menarik dana langsung dari masarakat dalam bentuk simpanan.<sup>4</sup> Lembaga keuangan syariah (BMT) dari segi operasionalnya harus sesuai prinsip-prinsip syariat Islam dan tata cara beroperasinya mengacu kepada Al-Qur'an dan

---

<sup>3</sup> Nourma Dewi, "Regulasi Keberadaan Baitul Maal Wat Tamwil Dalam Sistem Perekonomian Di Indonesia", *Jurnal Serambi Hukum*, vol. 11, No. 11 (Februari-Juli 2017), 96.

<sup>4</sup> Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesi*,3-4.

Hadist khususnya dalam bermuamalat.<sup>5</sup> Dan juga dalam kegiatan usahanya tidak mengandung unsur *riba, maisir, gharar, haram* dan *dzalim*.

*Baitul mal wat tamwil* adalah pendekatan dari badan usaha mandiri terpadu atau lembaga keuangan mikro yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. *Baitul mal wat tamwil* merupakan suatu lembaga yang mempunyai dua istilah, yaitu baitul mal dan baitul tamwil. Baitul mal lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit, seperti zakat, infak, dan sedekah. Adapun baitul tamwil sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial. *Baitul mal wat tamwil* sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariat islam. Lembaga ini didirikan dengan maksud untuk memfasilitasi masyarakat bawah yang tidak terjangkau oleh pelayanan bank syariah atau BPRS syariah.<sup>6</sup> Jadi dapat disimpulkan dengan adanya lembaga keuangan syariah non bank ini yaitu BMT NU bagi masyarakat sangatlah membantu terutama pada kalangan menengah kebawah.

BMT NU merupakan salah satu lembaga keuangan non Bank yang mendapat perhatian khusus, baik bagi pemerintah maupun masyarakat luas dengan berbagai macam produk dan jasa yang ditawarkan serta kebijakan yang dilakukan. Hal itu tentu menjadi nilai positif tersendiri bagi BMT NU untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat lebih luas lagi.<sup>7</sup>

Dengan demikian BMT NU dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya pembaharuan atau formula baru untuk meningkatkan daya tarik serta

<sup>5</sup> Heri sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Yogyakarta: Ekonosia, 2003), 85.

<sup>6</sup> Ibid., 315-316.

<sup>7</sup> BMT NU. *Sejarah BMT NU*. (2014).

mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya dan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu cara yang dipakai untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan memperbaiki sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan bagi tercapainya tujuan organisasi. Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka diperlukan kerja sama yang baik pula dalam hal pekerjaan baik dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang-orang di dalamnya. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.<sup>8</sup> Tentu hal ini akan berkaitan dengan penempatan sumber daya manusia itu sendiri baik dari rotasi jabatan maupun dari struktur organisasinya, sehingga kinerja karyawan itu bisa tercapai secara maksimal.

---

<sup>8</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), 37.

Rotasi jabatan atau penempatan karyawan merupakan salah satu pendekatan dalam pengembangan manajemen yang menggerakkan individu melalui serangkaian penugasan pada berbagai jabatan untuk memaparkan individu pada operasi perusahaan secara lebih luas. Karyawan digerakkan dari satu jabatan ke jabatan lain dalam perusahaan, sehingga karyawan mendapatkan kesempatan mengerjakan tugas yang bervariasi. Rotasi jabatan juga memberikan setiap karyawan kesempatan melihat bagaimana setiap pekerjaan diperusahaan saling terkait dan dari sisi perusahaan, fleksibilitas penyelesaian pekerjaan ketika ada karyawan absen.<sup>9</sup>

Banyak orang yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Dikatakan demikian karena sebagaimana halnya dengan para pegawai baru, pegawai lamapun perlu direkrut secara internal, perlu dipilih dan biasanya juga menjalani program

---

<sup>9</sup> Darmin Ahmad Pella dan Afifah Inayati, *Talent Management* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), 263.

pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru pula.<sup>10</sup>

Menurut Rivai yang oleh Fitria dyah apriliyanti, dikutip Siswidiyanto, endah setyowati bahwa penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.<sup>11</sup> Sedangkan menurut Mathis dan jackson yang dikutip oleh Ilham Baharuddin, Sukmawati Mardjuni, Muhammad Yusuf Saleh penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.<sup>12</sup> Tujuan penempatan pegawai yaitu berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan pegawai, manajemen sumber daya manusia, menempatkan seorang pegawai atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.<sup>13</sup> Sebagaimana Sastrohadiwiryo mengatakan dalam kutipan Suwatno penempatan pegawai adalah untuk

---

<sup>10</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), 168-169.

<sup>11</sup> Fitria Dyah Apriliyanti, dkk, “*Optimalisasi dan Hambatan dalam Penempatan Pegawai di Kabupaten Banyuwangi*”, *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 1, Nomor 4, 61.

<sup>12</sup> Ilham baharuddin, dkk, “Pengaruh Penempatan Pegawai, Lingkungan Kerja dan Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar”, *Indonesia Journal Of Business and Management*, vol. 2, No. 1 (2016), 117.

<sup>13</sup> Bahrian, “Studi Tentang Prinsip-Prinsip Penempatan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu”, *Ejournal Administrasi Negara*, volume 5, Nomor 3 (Tahun 2014), 1778.

menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.<sup>14</sup>

BMT NU di kabupaten Sumenep memiliki 17 Cabang termasuk BMT NU Cabang Bluto. Tentu dengan kegiatan yang berbasis syariah dalam BMT NU tersebut menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat untuk melakukan transaksi yang sesuai dengan basis syariah. Walaupun pada saat ini lembaga keuangan yang berbasis syariah bukan hanya BMT NU saja melainkan banyak lembaga keuangan yang lainnya, tentu hal itu saling bersaing terutama di kecamatan Bluto, hal ini tidak membuat eksistensi BMT NU menjadi menurun.

BMT NU cabang Bluto berdiri pada tanggal 09 januari 2013, dalam kegiatannya BMT NU cabang Bluto menekankan pada prinsip manajemen yang baik dari segala bidang. Cara yang dilakukan BMT NU cabang Bluto adalah dengan selalu memperbaiki sistem yang ada di lembaga tersebut dengan berkelanjutan atau konsisten baik dari segi pelayanan, produk dan sumber daya manusia secara total. Sehingga hal ini yang mendorong perkembangan BMT NU cabang Bluto itu sendiri terbukti pada tahun 2019 anggota yang tercantum dalam laporan BMT NU sebanyak 3.573 orang se kecamatan Bluto masih lebih besar di bandingkan Cabang terdekat lainnya. Dan juga dari prestasi yang pernah di raih BMT NU cabang Bluto adalah menjadi nominator pertumbuhan tercepat se Jawa timur dan juara tiga stand

---

<sup>14</sup> Asri Nur Fadilah, dkk, "Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja", *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 1, No. 5, 847.

dalam memasarkan produk BMT NU sendiri.<sup>15</sup> Tentu hal ini salah satu penghargaan yang luar biasa sehingga harapan besar BMT NU ini mampu membantu pemerintah khususnya meningkatkan ekosistem keuangan Indonesia. Dengan segala perkembangan yang ada di BMT NU tersebut tentu tidak lepas dari faktor yang mendukung baik dari sumber daya manusianya, produk yang dimiliki, maupun pelayanan yang diberikan. Dari beberapa faktor tersebut hal itu sangat berkaitan erat dengan kapasitas sumber daya manusia yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, tentu dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak bisa dilepaskan dari penempatan karyawan pada posisi yang tepat “*the right man on the right place*”. Hal itu merupakan suatu prinsip atau cara bagaimana suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan demi memajukan perusahaan tersebut.

Tentu dengan ulasan di atas hal itu menjadi alasan mendasar penulis untuk mengkaji lebih dalam dan menganalisa, dalam bentuk penelitian proposal skripsi dengan judul “**Strategi Penempatan Sumber Daya Manusi Dalam Meningkatkan Kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumeneps**”

## **B. Fokus Penelitian**

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep?

---

<sup>15</sup> Observasi awal

2. Apa saja kendala disaat menerapkan strategi penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian berisi tentang gambaran arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu kepada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.<sup>16</sup> Adapun tujuan dari penelitian ini:

1. Mengetahui bagaimana strategi penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep.
2. Mengetahui apa saja kendala disaat menerapkan strategi penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian, baik yang bersifat teoritis ataupun kegunaan.<sup>17</sup> Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Untuk memperdalam wawasan penulis tentang lembaga keuangan Bank berdasarkan prinsip syariah, khususnya pada strategi penempatan sumber daya manusia dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan

---

<sup>16</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Pres, 2017), 37.

<sup>17</sup> *Ibid.*, 38.

gelar S1 (satu) dalam Perbankan Syariah pada program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember.

## 2. Bagi akademika

Harapan peneliti dapat menambah ilmu pengetahuan dan pustaka tentang strategi penempatan sumber daya manusia sekaligus menjadi acuan pustaka atau koleksi tambahan bagi perpustakaan IAIN Jember khususnya mahasiswa prodi perbankan syariah.

## 3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dasar referensi dalam penelitian-penelitian berikutnya terutama tentang strategi penempatan sumber daya manusia.

## E. Definisi Istilah

1. Strategi dapat didefinisikan sebagai formulasi misi dan tujuan organisasi, termasuk di dalamnya adalah rencana aksi (*action plans*) untuk mencapai tujuan tersebut dengan secara eksplisit mempertimbangkan kondisi persaingan dan pengaruh-pengaruh kekuatan di luar organisasi yang secara langsung atau tidak berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi.<sup>18</sup>
2. Penempatan, yaitu Menurut Danang Sunyoto, penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Anthony, *manajemen strategi* (1999)

<sup>19</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (CAPS, Yogyakarta, 2012), 112.

3. Sumber daya manusia, adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.<sup>20</sup>
4. Kinerja adalah Pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal yang ingin di capai dalam sebuah organisasi.<sup>21</sup>

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan digunakan untuk memberikan gambaran secara global tentang isi penelitian ini dari tiap bab, sehingga akan mempermudah dalam melakukan tinjauan terhadap isinya.

Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi.<sup>22</sup> Topik-topik yang hendak dibahas disampaikan secara garis besar sehingga nampak alur penelitian yang akan dilakukan dari awal sampai akhir.<sup>23</sup> Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan, pada bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Fokus Kajian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Definisi Istilah dan Sistematika Pembahasan.

BAB II : Kajian Pustaka, pada bab ini berisi tentang kajian terdahulu dan kajian teori. Penelitian terdahulu memiliki relevansi dengan penelitian

<sup>20</sup> Dr.abdurrahmat, *pembangunan sumber daya manusia*, (Zahir publishing, 2017), 2.

<sup>21</sup> Suprihati, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di Sragen", *Jurnal pradigma*, Vol. 12, No. 01, (Februari-Juli: 2014), 95.

<sup>22</sup>Ibid., 42.

<sup>23</sup>Ibid., 54.

yang akan di lakukan saat ini. Sedangkan kajian teori berisi tentang teori yang terkait sehingga berguna perspektif dalam penelitian.

BAB III : Metode penelitian mencakup pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV : Penyajian data dan analisis data berisi tentang gambaran objek penelitian, penyajian data dan analisis serta pembahasan temuan yang diperoleh dilapangan.

BAB V : Penutup, yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang bersifat konstruktif.



## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

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.<sup>24</sup>

Adapun penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: .

1. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Julyta prisca aulia, pada tahun 2018 dengan judul “Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan karyawan pada bank BRI syariah kcp magelang perspektif islam” Yang bertujuan untuk menganalisis peran sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada bank BRI syariah kcp magelang menurut perspektif islam. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi dalam mendapatkan data yang akurat. Penulis akan melakukan peninjauan langsung dan wawancara untuk melihat suatu realita yang berhubungan dengan peran manajemen islami terhadap kinerja karyawan yang ada pada BRI Syariah di Magelang. Penelitian ini memiliki temuan bahwa Peran manajemen sumber daya manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan

---

<sup>24</sup> Tim penyusun IAIN Jember, *Pedoman penulisan karya ilmiah*, 52.

kenaikan pendapatan pada bank BRI Syariah. Manajemen Sumber daya manusia Islami pada bank BRI Syariah kcp Magelang menjadikan karyawan memiliki nilai serta akhlak islami dengan menerapkan kejujuran, integritas serta spiritualitas yang dijunjung tinggi dalam kesehariannya, selain itu karyawan juga melakukan doa pagi secara rutin yang dilakukan bersama-sama dalam rangka meminta kelancaran kepada Allah sebelum memulai kegiatan bekerja. Nilai akhlaq islami yang diterapkan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan karena karyawan merasa bahwasannya setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan merupakan amanah yang diberikan dan karyawan merasa hal tersebut merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan, senantiasa bekerja secara profesional, senang hat dan ikhlas karena hal tersebut akan mendatangkan keberkahan dan rejeki. Kompensasi yang diberikan berupa bonus menjadi penunjang kinerja karyawan sehingga dengan adanya kompensasi berupa bonus karyawan bekerja lebih giat dan menjadikan nasabah puas atas pelayanan yang diberikan oleh karyawan BRI Syariah kcp Magelang.<sup>25</sup>

2. Kedua, penelitian yang di lakukan oleh Alfiah hidayati, pada tahun 2015 , dengan judul “ Strategi manajemen sumber daya manusia di Bank syariah Mandiri Salatiga” Yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia di bank mandiri syariah salatiga. Dalam

---

<sup>25</sup> Aulia, “Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada banak BRI syariah csp magelang dalam perspektif islam”, *Skripsi fakultas ilmu agama islam, Universitas islam Indonesia Yogyakarta*, 2018, 1-64.

Penelitian ini menggunakan metode survei yaitu dengan melakukan survei langsung ke lapangan. Hal ini mutlak dilakukan agar dapat diketahui kondisi yang sesungguhnya. Sehingga memperoleh data kualitatif sesuai yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini terdapat temuan bahwa Bank Syariah Mandiri Salatiga telah menerapkan teori strategi manajemen sumber daya manusia sesuai dengan teori yang ada dan serta selalu berupaya memegang teguh nilai islam. Selain itu pengembangan kualitas sumber daya manusia Bank Syariah Mandiri sangat diperhatikan dengan memberikan pelatihan berkelanjutan kepada seluruh pegawai demi mengembangkan kompetensi mereka. Strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri yaitu perencanaan perekrutan hingga proses pendidikan dan pelatihan untuk karyawannya. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki.<sup>26</sup>

3. Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Kholikul khairi darajat pada tahun 2019 dengan judul “ Strategi peningkatan kinerja karyawan di BNI syariah cabang fatmawati” penelitian ini bertujuan bagaimana strategi BNI syariah cabang fatmawati dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian metode survei dengan menggunakan data kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara langsung dengan pihak yang terkait atau narasumber. Dalam penelitian ini terdapat penemuan bahwa BNI Syariah Cabang

---

<sup>26</sup> Hidayati, “Strategi manajemen sumber daya manusia di bank syariah mandiri salatiga”, *Skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam, institut agama islam negri Salatiga*, 2015, 1-61.

Fatmawati dalam menerapkan strategi peningkatan kinerja karyawan mengacu pada standarisasi SOP yang ditetapkan. Beberapa standarisasi yang dilakukan antara lain; Pelatihan Dasar Perbankan Syariah (PDPS), pelatihan- pelatihan, kegiatan berjangka dan yang menjadi hal penting ialah tentang kedisiplinan waktu, dan menjalankan aturan-aturan yang telah diterapkan oleh BNI Syariah pusat agar lebih efektif dan berkesinambungan. Kendala Penerapan strategi peningkatan kinerja karyawan diantaranya ada pada individu masing- masing karyawan yang dimana tidak ada kedisiplinan waktu pada karyawan yang mempengaruhi perkembangan BNI Syariah cabang Fatmawati.<sup>27</sup>

4. Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Intan prawesti pada tahun 2018 dengan judul “Analisis sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT permata jatim”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan karyawan di BMT Permata Jatim dan menganalisis implikasi sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT Permata Jatim. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan datanya melalui wawancara. Dalam penelitian ini terdapat penemuan bahwa sistem rekrutmen di dalam BMT Permata Jatim sudah cukup baik karena menggunakan sumber dan metode yang lengkap yaitu internal dan eksternal. Penempatan dilakukan dengan proses yang baik dan benar

---

<sup>27</sup> Dharajat, “Strategi peningkatan kinerja karyawan di BNI syariah cabang fatmawati”, *Skripsi fakultas agama islam, Universitas Muhammadiyah Jakarta*, 2019, 1-80.

sesuai dengan proses penempatan di dalam buku sumber daya manusia karya Mulyadi. sistem pelatihan menggunakan strategi yang cukup lengkap, yaitu mikro dan makro. Sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari kenaikan penilaian kinerja tahun 2016 hingga tahun 2018.<sup>28</sup>

5. Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Febri bagus rhomadhan pada tahun 2017 yang berjudul “Strategi perusahaan dalam menerapkan manajemen sumber daya yang islami untuk meningkatkan upaya kinerja karyawan pada mayangkara grup blitar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi perusahaan dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan metode penelitian kualitatif dengan menggambarkan keadaan objek dilapangan. Dalam penelitian ini terdapat sebuah temuan bahwa dalam upaya hal itu sudah dilakukan beberapa cara dalam rekrutmen perusahaan meyangkara grup Blitar mewajibkan para calon karyawannya harus memiliki dasar keagamaan serta kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.<sup>29</sup>
6. Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Sonya Agustin pada tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja, dan

<sup>28</sup> Prawesti, Analisis sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT permata jatim. *Skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam, Universitas islam negri sunan ampel Surabaya*, 2018, 1-93.

<sup>29</sup> Rhomadhan, *Strategi perusahaan dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia yang islami untuk meningkatkan upaya kinerja karyawan pada mayangkara group Blitar*. 2017

pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan metode penelitian kuantitatif dengan menggambarkan data-data yang berupa angka. Dalam penelitian ini terdapat sebuah temuan bahwa dalam penempatan kerja dan pemanfaatan teknologi informasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>30</sup>

7. Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Evi salwia Efendi pada tahun 2017 yang berjudul “pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor kejaksaan negeri Kendari”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor kejaksaan negeri Kendari dengan metode penelitian kuantitatif dengan menggambarkan data-data yang berupa angka. Dalam penelitian ini terdapat sebuah temuan bahwa dalam penempatan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat di jelaskan bahwa semakin baik penempatan pegawai maka akan semakin baik pula kinerja yang di hasilkan.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Sonya Agustin, *Pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan*, (Skripsi jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam negri Syarif hidayatullah Jakarta 2015).

<sup>31</sup> Evi Salwia Efendy, *Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor kejaksaan negeri Kendari*, (skripsi jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Halu Oleo Kendari 2017).

8. Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Ningsih pada tahun 2019 yang berjudul “Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan metode penelitian kualitatif dengan menggambarkan objek di lapangan. Dalam penelitian ini terdapat sebuah temuan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat strategi yang dilakukan yaitu strategi rekrutmen PT Pelabuhan Indonesia sesuai dengan kebutuhan perseroan, serta dalam penempatan posisi kerja sumber daya manusia mempertimbangkan berdasarkan keahlian, keterampilan serta kemampuan yang di miliki oleh karyawan.<sup>32</sup>
9. Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Cuci Cahyati pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan pada PT, Bank tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang syariah Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan pada PT, Bank tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang syariah Semarang dengan metode penelitian penelitian kuantitatif dengan menggambarkan data-data yang berupa angka. Dalam penelitian ini terdapat sebuah temuan bahwa dalam penempatan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian

---

<sup>32</sup> Ningsih, *Strategi manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan*, (Skripsi Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas islam negeri Sumatera Utara 2019).

kompensasi juga tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara lingkungan kerja islami sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank tabungan Negara syariah cabang Semarang.<sup>33</sup>

10. Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh Sulia Megarani pada tahun 2016 yang berjudul “Strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan sogan batik rejdani Sleman Jogjakarta’. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan sogan batik rejdani Sleman Jogjakarta dengan metode penelitian penelitian kualitatif dengan menggambarkan objek di lapangan. Dalam penelitian ini terdapat sebuah temuan bahwa strategi yang di lakukan mampu menghasilkan yang positif, namun untuk penerapannya masih jauh dari kesempurnaan, karna strategi yang dilakukan masih belum bisa dilaksanakan secara teratur dan terstruktur dengan baik.<sup>34</sup>

IAIN JEMBER

---

<sup>33</sup> Cuci Cahyati, *Pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan pada PT, Bank tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang syariah Semarang*, (skripsi program study perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam institut agama islam negeri Salatiga 2018).

<sup>34</sup> Sulia Megarani, *Strategi peningktan kinerja karyawan pada perusahaan sogan batik rejdani, Sleman Yogyakarta*, (Skripsi jurusan manajemen Dakwah Fakultas dakwah dan komunikasi Universitas islam negeri sunan kalijaga yogyakarta 2016).

**Tabel 2.1**  
**Tabel penelitian terdahulu**

No.	Nama peneliti dan tahun	Judul penelitian Perbedaan	Perbedaan	Persamaan
01	Julyta prisca aulia, pada tahun 2018	Peran manajemen sdm dalam peningkatan kinerja karyawan pada bank bri syariah kcp magelang perspektif islam	Fokus penelitiannya tentang peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan	Meneliti tentang Peran manajemen sdm dalam peningkatan kinerja karyawan. Metode penelitian kualitatif
02	Alfiah hidayati pada tahun 2015	Strategi manajemen sumber daya manusia di bank syariah mandiri salatiga	Fokus penelitiannya tentang strategi manajemen sumber daya manusia serta kendala dan tantangannya.	Meneliti tentang Strategi manajemen sumber daya. Jenis penelitian kualitatif
03	Kholikul khairi darajat pada tahun 2019	Strategi peningkatan kinerja karyawan di BNI syariah cabang fatmawati	Fokus penelitiannya tentang strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan serta kendala yang di alami	Meneliti tentang strategi BNI dalam meningkatkan kinerja karyawan Menggunakan metode penelitian kualitatif
04	Intan prawesti pada tahun 2018	Analisis sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT permata jatim	Fokus penelitiannya tentang analisis sistem rekrutmen dan penempatan	Meneliti tentang sistem penempatan, dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan Menggunakan metode penelitian kualitatif
	Febri bagus	Strategi	Tempat	Fokus

05	rhomadhan pada tahun 2017	perusahaan dalam menerapkan manajemen sumber daya yang islami untuk meningkatkan upaya kinerja karyawan pada mayangkara grup blitar	penelitiannya	penelitiannya tentang strategi perusahaan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkarannya kinerja karyawan Jenis penelitiannya menggunakan kualitatif.
06	Sonya Agustin pada tahun 2015	Pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan	Fokus lebih kepada pengaruh kesesuaian penempatan kerja, disiplin kerja, seta pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Dan menggunakan penelitian kuantitatif.	Sama sama meneliti tentang peningkatan kinerja pegawai
07	Evi Salwia Efendi pada tahun 2017	pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor kejaksaan negeri Kendari	Fokus penelitian pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Dan menggunakan penelitian kuantitatif.	Sama sama meneliti tentang peningkatan kinerja pegawai
08	Ningsih pada tahun 2019	Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan	Fokus masalahnya tentang strategi meningkatkan kinerja	Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menggunakan

			karyawan	metode kualitatif
09	Cuci Cahyati pada tahun 2018	Pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan pada PT, Bank tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang syariah Semarang	Fokus masalahnya tentang pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif	Sama – sama mengukur kinerja karyawan
10	Sulia Megarani pada tahun 2016	Strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan sogan batik rejdani Seleman Jogjakarta	Fokus masalahnya tentang strategi peningkatan kinerja karyawan serta tempat penelitiannya yang berbeda	Sama sama meneliti tentang bagaimana strategi dalam peningkatan kinerja karyawan serta metode penelitiannya menggunakan kualitatif

## B. Kajian Teori

### 1. Strategi

#### a. Pengertian strategi

Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu “ *Stratego dan Ego*” yang artinya *stratego* adalah tentara dan *ego* adalah pemimpin.

Sederhananya strategi adalah siasat atau cara untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karenanya strategi juga dapat diartikan sebagai rangkaian

umum mengenai siasat atau cara yang dilakukan dalam menghadapi dimedan pertempuran.<sup>35</sup>

Ada juga yang mengatakan strategi adalah sebagai suatu proses penentuan rencana pada pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi disertai penyusunan suatu cara bagaimana agar tujuan itu tercapai.<sup>36</sup> Menurut Candler dalam umar starteji merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut serta prioritas sumber daya.<sup>37</sup> Hamel dan prahalad dalam umar strategi merupakan tindakan yang bersifat senantiasa meningkat (*incremental*) dan terus menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan.<sup>38</sup> Sedangkan Mc Nichols dalam Salusu memandang bahwa strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarnya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang menguntungkan.<sup>39</sup>

Dengan demikian strategi adalah sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan akhir dari suatu organisasi, namun strategi bukan hanya sekedar suatu rencana, melainkan sebagai suatu pengikat terhadap semua elemen yang ada dalam organisasi yang nantinya

<sup>35</sup> Anwar arifin, *Strategi komunikasi*, (Bandung, Armiko, 1989), 55.

<sup>36</sup> Husen umar, *Evaluasi kinerja perusahaan*, (Jakarta, Gramedia pustaka utama, 2002), 4

<sup>37</sup> Ahmad muslim, "Strategi rekrutmen tenaga kerja luar negeri di kota surabaya", *Jurnal Administrasi Publi*, Vol. 1, No. 4, 1-8.

<sup>38</sup> *Ibid.*, 1-8.

<sup>39</sup> *Ibid.*, 1-8.

mampu membawa organisasi yang lebih produktif sehingga kinerja yang diharapkan bisa tercapai.

Dari beberapa definisi tentang strategi, maka dapat dikatakan bahwa strategi adalah suatu perencanaan yang memiliki skala yang luas dan terintegrasi dalam rangka pencapaian misi dan tujuan perusahaan dengan menciptakan keunggulan bersaing untuk mengatasi perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi dimasa yang akan datang.<sup>40</sup>

b. Unsur-unsur strategi

Secara lebih spesifik ada lima unsur atau himpunan isu dalam strategi yang dikembangkan dengan baik.<sup>41</sup>

1) Ruang lingkup

Ruang lingkup suatu organisasi mengacu pada keluasan dari sasaran strateginya, jumlah dan tipe industri, lini produk dan segmen pasar dimana ia bersaing atau direncanakan untuk masuk.

2) Tujuan dan saran

Strategi merinci tingkat penyelesaian yang diinginkan pada satu atau lebih dimensi kinerja seperti pertumbuhan volume, kontribusi laba atau pengembalian investasi selama periode waktu tertentu untuk setiap perusahaan dan produk pasar dan untuk organisasi secara keseluruhan.

<sup>40</sup> Sjeddie watung, *Analisis strategi penempatan pegawai terhadap produktivitas pegawai pada fakultaas ekonomi Uneversitas Negri Manado*, 508.

<sup>41</sup> Larreche,dkk.,*ManajemenPemasaran* (Jakarta:Erlangga,2000), 28.

### 3) Pengalokasian sumber daya

Menentukan juga melibatkan keputusan bagaimana sumber daya itu dicapai dan dialokasikan antar unit bisnis, produk pasar, departemen fungsional dan kegiatan-kegiatan di dalam setiap perusahaan.

### 4) Identifikasi keunggulan kompetitif yang layak

Satu bagian penting dari strategi apapun adalah spesifikasi dari bagaimana organisasi akan bersaing dalam setiap unit bisnis dan produk pasar didalam domainnya. Bagaimana perusahaan dapat memposisikan dirinya untuk mengembangkan dan mempertahankan keunggulan yang berbeda atas pesaing-pesaingnya.

### 5) Sinergi

Sinergi muncul bila unit bisnis, produk pasar, pengalokasian, sumber daya dan kompetensi perusahaan saling melengkapi dan saling menguatkan satu sama lain.

## 2. Penempatan

Penempatan dapat dikatakan sebagai kegiatan menempatkan pegawai pada bidang pekerjaan yang dianggap sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, baik dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan keahlian. Saydam mengemukakan bahwa penempatan pegawai adalah proses kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi atau posisi seseorang dalam melakukan

pekerjaan.<sup>42</sup> Sementara pendapat dari Siswanto dalam Yuniarsi dan Suwanto mengatakan bahwa penempatan pegawai merupakan proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas pekerjaan serta tanggung jawabnya.<sup>43</sup> Sedangkan menurut Hariandja dalam kutipan Aprilia Christy Mawei, dkk. Menyatakan bahwa penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.<sup>44</sup>

Berdasarkan kutipan mengenai pengertian penempatan kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan terhadap karyawan yang telah lulus seleksi pada jabatan yang membutuhkannya di dalam lingkungan suatu organisasi ataupun perusahaan. Karyawan tersebut harus mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab yang diembannya, serta penempatan merupakan determinan penting dalam menunjang peningkatan kinerja selama pegawai yang bersangkutan ditempatkan pada posisi yang tepat sehingga pegawai lebih bergairah untuk melaksanakan tugasnya. Oleh sebab itu dalam penempatannya harus diselaraskan antara latar belakang

---

<sup>42</sup> Ibid., 509.

<sup>43</sup> Ibid., 509.

<sup>44</sup> Aprilia Christy mawei, dkk, “Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI (Persero), TBK, KCU Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 2, Juni 2014, 946.

atau tingkat pendidikan, keterampilan, keahlian serta pengalamannya. Sebagaimana yang dikemukakan Simamora, bahwa apabila seseorang ditempatkan pada suatu organisasi dimana yang bersangkutan melakukan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya, pegawai tersebut akan bergairah kerja, berperilaku positif dan berusaha berkontribusi secara maksimal ke arah pencapaian tujuan organisasi.<sup>45</sup>

Dari beberapa literatur yang ada mengenai strategi dan menempatkan maka penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan strategi penempatan itu adalah suatu perencanaan atau konsep secara matang dalam skala luas dalam bidang pekerjaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang disesuaikan dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat mengantarkan kepada tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan.

### 3. Sumber daya manusia

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.<sup>46</sup> Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada

---

<sup>45</sup> Darwin Agustriana, "Analisis faktor penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Yuniko Asia prima di Kota Bandung", *Ekonomi bisnis dan interpreneur*, Vol. 9, No. 2, (Oktober 2015), 158-178.

<sup>46</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 10.

unsur manusia. Unsur manusia (*man*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi, manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya.<sup>47</sup> Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi pentingnya individu, organisasi, dan masyarakat.

#### b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat

---

<sup>47</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 5.

menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.<sup>48</sup> Manajemen sumber daya manusia juga bertujuan untuk memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

Secara khusus, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk:

- 1) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- 2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- 3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi: prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”.
- 4) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.

---

<sup>48</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), 37.

- 5) Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- 6) Mengembangkan lingkungan, dimana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- 7) Membantu organisasimeneibangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
- 8) Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
- 9) Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- 10) Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
- 11) Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.<sup>49</sup>

#### c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing

---

<sup>49</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, 37-38.

yang mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya.

Terdiri sebelas fungsi, yaitu:

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan
- 4) Pengendalian
- 5) Pengadaan
- 6) Pengembangan
- 7) Kompensasi
- 8) Pengintegrasian
- 9) Pemeliharaan
- 10) Kedisiplinan
- 11) Pemberhentian.<sup>50</sup>

Perencanaan merupakan kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya suatu tujuan, sedangkan pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Adapun yang dimaksud dengan pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan

---

<sup>50</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 21-23.

suatu organisasi. Lain halnya dengan pengendalian yang merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan merupakan suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Adapun kompensasi merupakan suatu pemberian balas jasa langsung yang berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Pengintegrasian adalah suatu kegiatan agar bisa mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan satu sama lainnya. Beda halnya dengan pemeliharaan yang merupakan suatu kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap bekerja sama sampai pensiun. Kedisiplinan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, adapun yang dimaksud pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi.

#### d. Analisis Jabatan

##### 1) Pengertian Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengetahui mengenai isi dari suatu jabatan (*job content*) yang meliputi tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, tanggung jawab kewenangan dan kondisi kerja, mengenai syarat-syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan (*job requirements*) seperti pendidikan, keahlian, kemampuan, pengalaman kerja, dan lain-lain, agar seseorang dapat menjalankan tugas-tugas dalam suatu jabatan dengan baik.<sup>51</sup>

Analisis jabatan merupakan proses pengumpulan informasi tentang jabatan tertentu dan penentuan unsur pokok yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan tertentu atau bisa dikatakan proses sistematis menemukan keterampilan, tugas, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam organisasi.

##### 2) Tujuan dan Metode Analisis Jabatan

Tujuan analisis jabatan: untuk memperoleh jawaban

- a) Tugas fisik dan mental apa yang dilakukan karyawan,
- b) Kapan pekerjaan harus diselesaikan,
- c) Dimana pekerjaan harus dilakukan,
- d) Bagaimana karyawan melakukan pekerjaan,

---

<sup>51</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 90.

- e) Untuk apa pekerjaan dilakukan, dan
- f) Persyaratan apa yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan.<sup>52</sup>

### 3) Kegunaan Analisis Jabatan

Kegunaan dari analisis jabatan yaitu memberikan gambaran mengenai tantangan yang bersumber dari lingkungan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam organisasi misalnya penggunaan teknologi baru, menghilangkan persyaratan jabatan yang sebenarnya tidak diperlukan karena didasarkan kepada pemikiran yang diskriminatif, menemukan unsur-unsur pekerjaan yang mendorong maupun menghambat kualitas kerja karyawan, merencanakan ketenagakerjaan dimasa depan, menyesuaikan lamaran yang masuk dengan lowongan yang tersedia, membantu dalam menentukan kebijakan-kebijakan dan program-program manajemen sumber daya manusia misalnya pelatihan, perencanaan, dan pengembangan karir, menentukan standar prestasi yang realistis, berperan dalam penempatan karyawan agar sesuai dengan tingkat pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan, mengidentifikasi hubungan penyedia dengan bawahannya, memudahkan mendesain ulang, dan memperkirakan nilai dan kompensasi yang tepat untuk masing-masing jabatan.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), 170.

<sup>53</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 91.

Kegunaan analisis jabatan untuk dijadikan landasan seleksi dalam penerimaan karyawan, maka analisa jabatan merupakan pula landasan dalam rangka penempatan karyawan secara tepat. Hal ini disebabkan karena kita dapat menyesuaikan antara syarat-syarat yang dimiliki oleh karyawan dengan jabatan yang cocok dengan syarat-syarat yang dimiliki tersebut.

e. Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

1) Rekrutmen karyawan

a) Pengertian rekrutmen karyawan

Rekrutmen merupakan suatu cara untuk memperoleh orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan. Oleh sebab itu pengertian mengenai rekrutmen karyawan perlu dipahami lebih mendalam.<sup>54</sup>

Menurut Hani Handoko, penarikan karyawan atau sering disebut dengan *Recruitment* adalah “proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran mereka diserahkan. Sementara menurut Sondang P. Siagian mendefinisikan rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik

---

<sup>54</sup> Hendri Hariyanto, ” rekrutmen karyawan di koperasi mahasiswa Universitas negeri yogyakarta”, (Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2015), 11.

para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.<sup>55</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa, rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan tambahan karyawan yang berkualitas melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, serta menentukan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan sehingga diharapkan mampu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### b) Tujuan rekrutmen karyawan

Rekrutmen karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan karyawan guna untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sehingga perusahaan dapat terus berjalan. Pengadaan karyawan dapat tercapai dengan baik jika perusahaan mendapatkan calon karyawan atau pelamar sehingga perusahaan dapat memperoleh dan memilih calon karyawan yang benar-benar berkualitas dan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.

---

<sup>55</sup> Ibid, 13.

c) Proses rekrutmen karyawan

(1) Formulir lamaran

Tujuan formulir lamaran adalah untuk memperoleh informasi yang selengkap-lengkapny tentang diri pelamar. Formulir lamaran sangat berharga karena jika dirancang dilaksanakan dan ditafsirkan dengan seksama, ia memberikan keterangan yang amat kaya tentang pribadi dan kualitas calon.

Berdasarkan teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa formulir lamaran dalam proses rekrutmen merupakan media yang dapat mempermudah proses selanjutnya yaitu proses seleksi. Tujuan utama perancangan formulir lamaran adalah mendapatkan informasi yang relevan sehingga memungkinkan untuk memperoleh karyawan yang sesuai kualifikasi perusahaan.

(2) Analisis pekerjaan

Analisis pekerjaan itu dilakukan melalui proses analisis untuk mencari hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang sekarang lowong. Dalam analisis pekerjaan juga terdapat kebiasaan untuk meminta pegawai membuat catatan kerja harian sehingga akan tersedia catatan tentang bagaimana para pekerja menggunakan waktu kerja mereka.

### (3) Spesifikasi pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan digunakan untuk mendeskripsikan penggunaan informasi yang terdapat pada deskripsi pekerjaan untuk membantu menggambarkan tipe seseorang yang sekiranya mampu menjalankan tugas-tugas yang dibedakan dalam pekerjaan dengan sukses.

#### 2) Seleksi Karyawan

##### a) Pengertian seleksi karyawan

Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu.<sup>56</sup>

Seleksi merupakan suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu (penulis).<sup>57</sup> Menurut Alex S. Nitisemito seleksi adalah kegiatan suatu perusahaan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dan dalam jumlah yang tepat puladari calon-calon yang dapat ditariknya.<sup>58</sup> Jadi, dapat saya simpulkan seleksi merupakan proses memilih dari sekelompok pelamar, individu-individu yang cocok bagi posisi atau organisasi tertentu. Seleksi adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan

<sup>56</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 128.

<sup>57</sup> Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: PT Bumu Aksara, 2016), 177.

<sup>58</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), 44.

pelamar, orang atau orang-orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini.

b) Jenis Seleksi

Adapun jenis-jenis seleksi sebagai berikut:

- (1) Tes bakat kognitif, tes ini merupakan suatu tes yang mengukur kemampuan seseorang untuk belajar dan sekaligus menjalankan suatu pekerjaan.
- (2) Tes kemampuan psikomotor, tes ini merupakan suatu tes yang mengukur kekuatan, koordinasi, dan kecekatan jari atau tangan.
- (3) Tes pengetahuan tentang pekerjaan, tes ini merupakan suatu tes yang mengukur seorang kandidat tentang tugas-tugas dari jabatan yang akan dilamarnya.
- (4) Tes sampel pekerjaan
- (5) Tes minat kejujuran, tes ini merupakan tes yang menunjukkan bidang pekerjaan yang paling diminati seseorang yang paling mungkin memberikan kepuasan baginya.
- (6) Tes kepribadian, tes ini dirancang untuk mengukur/mengevaluasi konsep-konsep abstrak.
- (7) Tes penggunaan obat.

(8) Tes untuk Acquired Immune Dificiency Syndrome atau tes untuk mengetahui apakah kandidat mengidap penyakit AIDS.

(9) Tes wawancara pekerjaan.

(10) Tes kelengkapan formulir lamaran kerja.

(11) Tes psikologi.

(12) Tes kesehatan.

(13) Tes sikap.<sup>59</sup>

c) Prosedur dalam Penyeleksian

Adapun prosedur dalam penyeleksian sebagai berikut:

(1) Seleksi surat-surat lamaran

(2) Pemeriksaan referensi

(3) Wawancara pendahuluan

(4) Seleksi ilmu pengetahuan

(5) Tes psikologi

(6) Tes kesehatan

(7) Wawancara akhir dengan atasan langsungnya

(8) Memutuskan diterima atau tidak<sup>60</sup>

Beberapa prosedur-prosedur di atas dapat dijabarkan sebagai berikut; *pertama*, seleksi surat lamaran dimaksudkan untuk menyeleksi, memilih, serta memilah berkas surat

<sup>59</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Imu, 2013), 107-108.

<sup>60</sup> Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: PT Bumu Aksara, 2016), 178.

lamaran calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh sebuah perusahaan, tahapan ini merupakan tahapan dasar dari perekrutan karyawan di sebuah perusahaan. *Kedua*, pemeriksaan referensi tidak jauh beda dari seleksi berkas calon karyawan. *Ketiga*, wawancara pendahuluan, hal ini adalah tahap ketiga yang biasa dilakukan oleh perusahaan untuk menyeleksi calon karyawan. *Keempat*, seleksi ilmu pengetahuan ialah sebuah cara yang dilakukan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria, berpengalaman, berwawasan luas, dan memiliki tingkat pengetahuan di atas rata-rata orang pada umumnya. *Kelima*, tes psikologi, merupakan hal yang tak kalah penting dalam proses penyeleksian calon karyawan, pada tahap ini calon karyawan biasanya diberikan beberapa pertanyaan oleh psikolog atau orang berkompeten untuk memastikan calon karyawan tersebut sehat secara psikologis sehingga ia tidak mudah stress saat memiliki pekerjaan yang cukup banyak dan dibawah tekanan pekerjaannya. *Keenam*, tes kesehatan adalah hal urgen yang patut diperhatikan oleh perusahaan sebelum menerima calon karyawan, kesehatan merupakan hal utama dalam melakukan sebuah pekerjaan. *Ketujuh*, wawancara akhir ini adalah tahapan terakhir sebelum seorang HRD atau sebuah

perusahaan memutuskan untuk menerima atau menolak calon karyawan.

Penyeleksian harus menjamin bahwa para pegawai sebagai berikut:

- (1) Memiliki produktifitas tinggi.
- (2) Memiliki motivasi untuk bekerja di perusahaan selama perusahaan tersebut ingin mempekerjakan mereka.
- (3) Memiliki kemampuan untuk menunjukkan perilaku yang akan memuaskan pelanggan.
- (4) Memiliki kemampuan untuk menerapkan strategi perusahaan.<sup>61</sup>

Dengan adanya penyeleksian karyawan seperti diatas diharapkan agar pegawai disuatu perusahaan memiliki etos kerja yang tinggi, semangat untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas, serta dapat memberikan pelayanan yang maksimal yang dapat memberi kepuasan kepada pelanggan atau pemakai jasa.

#### f. Pelatihan

##### 1) Pengertian pelatihan

Pelatihan adalah merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan prilakunya. Tentu bagi seluruh calon karyawan

---

<sup>61</sup> Susan E. Jackson, dkk, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2010), 294.

baru agar siap untuk ditempatkan di bidang pekerjaan tertentu, maka perlu mengikuti pelatihan terlebih dahulu.<sup>62</sup>

## 2) Tujuan pelatihan

Pada saat mengikuti pelatihan karyawan baru akan digembleng dan dibekali dengan berbagai materi pelatihan. Kemudian setelah dilatih barulah dinilai kemauan dan kemampuannya melalui ujian tersendiri apakah ujian tertulis atau ujian praktek. Hal lainnya yang tak kalah penting materi yang diberikan adalah tentang materi kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan kepada pekerjaan.

Kondisi karyawan yang beragam dalam suatu perusahaan harus disesuaikan dengan tujuan mengikuti pelatihan tersebut. Pelatihan yang diberikan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perlu diberikan dengan materi, metode pelatihan dan instruktur yang benar-benar dapat tujuan dari pelatihan itu sendiri.

Berikut ini beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan kepada karyawan.

### a) Menambah wawasan baru

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan,

---

<sup>62</sup> Edy Sutrisno, *Manajaemen sumber daya manusia* (Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2016), 120.

makan secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

b) Mengasah kemampuan karyawan

Kemampuan karyawan yang sebelumnya kurang optimal, setelah dilatih diharapkan akan menjadi optimal. Maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.

c) Meningkatkan keterampilan

Ketika mengikuti pelatihan tentu karyawan diharapkan untuk meningkatkan keterampilannya dalam bekerja.

d) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Karyawan akan lebih bertambah rasa tanggung jawabnya setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan juga akan meminimalkan sikap masa bodoh atau tidak peduli karyawan dengan kebijakan atau peraturan perusahaan. Dengan memiliki rasa tanggung jawab, tentu karyawan akan bekerja lebih serius, sehingga hasil pekerjaannya akan menjadi lebih baik.<sup>63</sup>

3) Menentukan lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan suksesnya pelatihan. Dalam prakteknya lokasi pelatihan dapat di spesifikasikan ke tiga bagian:

---

<sup>63</sup> Ibid., 130.

a) Di dalam perusahaan

Kegiatan pelatihan dilakukan sepenuhnya di dalam perusahaan dan yang melatih mereka biasanya berasal dari dalam perusahaan. Biasanya hal ini dilakukan jika perusahaan memiliki lembaga pelatihan sendiri. Misal lembaga pendidikan atau pusat pelatihan. Namun kegiatan ini dapat juga dilakukan karena jumlahnya relative sedikit, sehingga tidak efisien jika dilakukan di luar perusahaan.

b) Di luar perusahaan

Pelatihan dilakukan di luar perusahaan dan yang menjadi instruktur adalah orang dalam atau kombinasi antara orang dalam dan orang luar perusahaan. Kegiatan pelatihan yang dilakukan di luar perusahaan biasanya dilakukan dengan jumlah yang banyak serta untuk materi-materi tertentu.

c) Campuran

Pelatihan dilakukan sebagian di dalam perusahaan sebagian lagi di luar perusahaan. Atau bahasa lain pelatihan dilakukan di dua tempat yang berbeda. Kombinasi seperti ini sering kali dilakukan untuk tujuan yang berbeda.<sup>64</sup>

4) Teknik pelatihan

a) Agar memperoleh hasil yang baik, artinya karyawan yang di latih akan memperoleh manfaat sesuai dengan tujuan

---

<sup>64</sup> Ibid., 135.

perusahaan, maka perlu diperhatikan, teknik atau metode pelatihannya. Dalam praktiknya teknik pelatihan karyawan ada dua macam yaitu:

(1) Metode praktis ( *On The Job Training* )

Metode ini memberikan pelatihan kepada karyawan sambil bekerja, artinya karyawan langsung dilatih dengan pekerjaan yang akan ditanganinya.

Dalam *on the job training* calon karyawan diberitahukan pengetahuan tentang,

- (a) Struktur organisasi yang ada dalam perusahaan.
- (b) Bekerja dalam berbagai macam keterampilan.
- (c) Melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan.
- (d) Penugasan tugas sementara.

(2) Teknik presentasi dan metode simulasi

Teknik presentasi memberikan pemahaman kepada karyawan melalui tatap muka secara langsung. Artinya pelatihan diberikan di dalam ruangan tertentu. Instruktur memberikan materi ke peserta, peserta juga dapat menanggapi materi yang diberikan jika kurang memahami. Model semacam ini dapat dilakukan dengan cara:

- (a) Sistem perkuliahan di kelas.
- (b) Presentasi video.
- (c) Konferensi.

(d) Workshop.

(e) Atau gabungan dari salah satunya.<sup>65</sup>

g. Penempatan Karyawan

1) Pengertian Penempatan Karyawan/Pegawai

Penempatan dapat dikatakan sebagai kegiatan menempatkan pegawai pada bidang pekerjaan yang dianggap sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, baik dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan keahlian. Saydam mengemukakan bahwa penempatan pegawai adalah proses kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi atau posisi seseorang dalam melakukan pekerjaan.<sup>66</sup> Sementara pendapat dari Siswanto dalam Yuniarsi dan Suwanto mengatakan bahwa penempatan pegawai merupakan proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas pekerjaan serta tanggung jawabnya.<sup>67</sup>

Menurut Hasibuan dalam kutipan Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih mengemukakan bahwa penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang

<sup>65</sup> Ibid., 137.

<sup>66</sup> Sjeddie watung, *Analisis strategi penempatan pegawai terhadap produktivitas pegawai pada fakultaas ekonomi Uneversitas Negri Manado, Jurnal pluralisme dalam ekonomi dan pendidikan*, (ISSN: 2407- 4268). 508.

<sup>67</sup> Ibid., 509.

diterima atau lulus seleksi pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.<sup>68</sup> Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.<sup>69</sup> Marihot T.E. Hariandja menyatakan dalam kutipan Kadar Nurjaman, S.E., M.M bahwa penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda.<sup>70</sup> Mathis dan Jackson juga menyatakan dalam kutipan Kadar Nurjaman bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang pada posisi pekerjaan yang tepat.<sup>71</sup> Marwansyah mengemukakan bahwa penempatan adalah penugasan kembali seorang pekerja pada sebuah pekerjaan atau jabatan baru.<sup>72</sup> Sedangkan menurut Hariandja dalam kutipan Aprilia Christy Mawei, dkk. Menyatakan bahwa penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda.<sup>73</sup>

<sup>68</sup> Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2011), 115.

<sup>69</sup> Suwanto, *Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah*, *Derivatif*, Vol. 9, No. 1, April 2015, 89.

<sup>70</sup> Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalialia*(Bandung: Pustaka Setia, 2014), 151.

<sup>71</sup> Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalialia*, 152.

<sup>72</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2012), 144.

<sup>73</sup> Aprilia Christy mawei, dkk, “*Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI (Persero), TBK, KCU Manado*”, *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 2, Juni 2014, 946.

Berdasarkan kutipan mengenai pengertian penempatan kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan terhadap karyawan yang telah lulus seleksi pada jabatan yang membutuhkannya di dalam lingkungan suatu organisasi ataupun perusahaan. Karyawan tersebut harus mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab yang diembannya, serta penempatan merupakan determinan penting dalam menunjang peningkatan kinerja selama pegawai yang bersangkutan ditempatkan pada posisi yang tepat sehingga pegawai lebih bergairah untuk melaksanakan tugasnya. Oleh sebab itu dalam penempatannya harus diselaraskan antara latar balakang atau tingkat pendidikan, keterampilan, keahlian serta pengalamannya. Sebagaimana yang dikemukakan Simamora, bahwa apabila seseorang ditempatkan pada suatu organisasi dimana yang bersangkutan melakukan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya, pegawai tersebut akan bergairah kerja, berperilaku positif dan berusaha berkontribusi secara maksimal ke arah pencapaian tujuan organisasi.

## 2) Jenis Penempatan

Penempatan harus dilakukan dengan hati-hati agar tiap pekerja dapat bekerja sesuai dengan keahliannya dan mengerti bagaimana mengerjakan tugas-tugasnya.

Adapun jenis-jenis penempatan pegawai adalah sebagai berikut:<sup>74</sup>

a) Promosi

Karyawan dipindahkan ke posisi lain yang lebih tinggi baik dari segi bayaran, tanggung jawab, maupun level organisasionalnya.

(1) Promosi berdasarkan prestasi. Promosi diberikan sebagai penghargaan, hadiah atas usaha dan prestasinya pada masa lampau.

(2) Promosi sistem preoritas. Dalam beberapa hal, pada umumnya pekerja senior akan dipromosikan terlebih dahulu. Senior adalah pekerja yang mempunyai masa kerja paling lama diperusahaan tersebut.

b) Transfer

Karyawan dipindahkan ke posisi lain yang setara, baik dari segi bayaran, tanggung jawab, maupun level organisasionalnya.

c) Demosi

Karyawan dipindahkan ke posisi lain yang lebih rendah, baik dari segi bayaran, tanggung jawab, maupun level organisasionalnya.

---

<sup>74</sup> Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, 152-153.

Adapun pengangkatan dalam jabatan biasanya didasarkan pada hal-hal berikut:

- (1) Prestasi kerja
- (2) Disiplin kerja
- (3) Pengabdian
- (4) Pengalaman
- (5) Dapat dipercaya
- (6) Adanya syarat objektif lainnya sehingga seseorang diangkat dalam jabatan.<sup>75</sup>

Adapun yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah prestasi atau pencapaian seseorang dalam pekerjaannya, sedangkan disiplin kerja diartikan sebagai ketekunan, rajin, ulet, dan etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Lain halnya dengan kesetiaan dan pengabdian yang berarti bahwa seorang karyawan mencintai pekerjaannya dan melakukan pekerjaan tersebut tanpa paksaan. Adapun yang dimaksud dengan pengalaman ialah dedikasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya sehingga ia menjadi seorang yang profesional dalam bidangnya. Kemudian yang dimaksud dengan dapat dipercaya ialah seorang karyawan memiliki kredibilitas yang baik sehingga ia bisa diandalkan dan dipercaya oleh atasannya untuk melakukan suatu pekerjaan

---

<sup>75</sup> Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, 152-153.

yang dengan pekerjaan tersebut ia bisa mendapatkan promosi berupa naik jabatan.

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan maka pembahasan berikutnya akan dibicarakan beberapa aspek yang berkaitan dengan penempatan karyawan.

### 3) Faktor yang Perlu di Pertimbangkan dalam Penempatan Pegawai

Schuler dan Jackson mengemukakan dalam kutipan Tjutju Yuniarsih dan Suwatno bahwa faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan adalah keterampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribadian karyawan.<sup>76</sup>

Wahyudi juga mengemukakan dalam kutipannya Tjutju Yuniarsih dan Suwatno bahwa dalam melakukan penempatan pegawai hendaklah mempertimbangkan faktor-faktor berikut:

a) Pendidikan, yaitu pendidikan minimum yang di syaratkan yaitu sebagai berikut:

(1) Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat

(2) Pendidikan alternatif yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahn latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

---

<sup>76</sup> Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 117.

b) Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.

c) Keterampilan kerja yaitu kecakapan/keahlian untuk melakukan pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori yaitu:

(1) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal dan lain-lain.

(2) Keterampilan fisik, seperti memutar roda, mencangkul, menggergaji, dan lain-lain.

(3) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang, dan lain-lain.

(4) Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam:

(5) Pekerjaan yang harus dilakukan

(6) Lamanya melakukan pekerjaan itu.<sup>77</sup>

4) Manfaat atau Tujuan Penempatan Pegawai

Menurut Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh suwanto dan Nur Imam Saputra maksud diadakan penempatan karyawan adalah

<sup>77</sup> Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 117.

untuk mendapatkan sebagai unsur pelaksana pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Kemampuan
- b) Kecakapan
- c) Keahlian

Tujuan penempatan karyawan ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif.<sup>78</sup>

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajer sumber daya manusia. Menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan yang bersangkutan berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Dengan demikian pada tahap penempatan pegawai dalam suatu instansi perusahaan atau pun lembaga keuangan hendaknya memberikan tugas beserta tanggung jawab terhadap seorang karyawan disesuaikan dengan keahlian, keterampilan dan kemampuannya. Karena hal itu sangat berpengaruh pada hasil

---

<sup>78</sup> Nur Imam Saputra, *Pengaruh Rekrutmem dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BNI KCU Makassar* (Skripsi: UIN Alauddin Makassar, 2017)

yang akan dicapai oleh lembaga tersebut. Semakin tinggi kecakapan seseorang dalam hal yang dikerjakannya maka akan semakin tinggi pula hasil yang didapatkan. Begitu pula sebaliknya, ketika seseorang dibebankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya maka hasil yang didapat tidak akan optimal. Hal ini sesuai dengan Sabda Nabi yang dikutip oleh Jusmaliani dalam bukunya menyebutkan “*Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.* (HR. Bukhori).”<sup>79</sup>

#### 4. Kinerja

Keberhasilan suatu perusahaan juga tidak lepas dari adanya tujuan yang sudah direncanakan, dalam hal ini tentu ada capaian-capaian yang ingin diraih oleh suatu perusahaan. Untuk mencapai sebuah tujuan itu keterlibatan semua elemen dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Sumber daya manusia salah satunya untuk menunjang berkembangnya suatu perusahaan baik dalam segi pekerjaan maupun kinerja yang dihasilkan.

Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya

<sup>79</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 89.

pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.<sup>80</sup> Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Kinerja juga sangat berperan terhadap kemajuan perusahaan, semakin tinggi kinerja yang dilakukan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah untuk di capai. Menurut Ruky, Mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.<sup>81</sup> Dari beberapa definisi istilah tentang kinerja penulis dapat mengambil benang merahnya bahwa kinerja itu merupakan sebuah capaian yang dilakukan selama periode tertentu dan waktu yang sudah di tentukan yang mana dalam hal itu mengacu kepada tugas yang sudah di berikan kepadanya sehingga seseorang tersebut dapat di nilai baik dan tidaknya dalam melakukan pekerjaannya serta tercapainya sebuah tujuan dalam perusahaan.

---

<sup>80</sup> Ahmad fadhil, "Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumi putera", *Jurnal administrasi bisnis*, Vol. 54, No. 1, (Januari 2018)

<sup>81</sup> Widha mandasari, "Upaya peningkatan kinerja karyawan operasional melalui motivasi kerja dan lingkungan". *Jurnal manajemen UDINUS*. Vol. 1, No. 5-11, 04.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Seorang peneliti yang akan melakukan proyek penelitian, sebelumnya ia dituntut untuk mengetahui dan memahami metode serta sistematika penelitian, jika peneliti tersebut hendak mengungkapkan kebenaran melalui suatu kegiatan ilmiah. Adapun dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik atau metode penelitian yang meliputi:

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah *field research* (penelitian lapangan), yang mana penelitian ini lebih menitikberatkan kepada hasil pengumpulan data dari informan atau responden yang telah ditentukan. Metode kualitatif dipakai untuk mengkaji, menguraikan, menggambarkan baik dalam bentuk kata-kata maupun bahasa, serta bertujuan untuk memahami fenomena yang ditemukan yang berada di lapangan berdasarkan bukti-bukti dan fakta sosial yang ada.

Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari perilaku yang diamati.<sup>82</sup> Alasan menggunakan metode ini *pertama*, menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dengan responden. yang *kedua*, lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan pola-pola nilai yang dihadapi.

---

<sup>82</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1989), 3.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena penelitian yang akan dilakukan ini berusaha untuk menggambarkan strategi penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep. Data yang dihasilkan berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan fenomena yang diamati secara intensif, terperinci dan detail.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian menunjukkan dimana penelitian tersebut akan dilaksanakan, setiap calon peneliti harus mempersiapkan serta menentukan secara pasti di daerah mana ia akan melaksanakan penelitian. Penelitian dilakukan di BMT NU cabang Bluto terletak di Jl. Raya Sumenep-Pamekasan, Bluto, Kabupaten Sumenep, Jawa Timur 69466.

Alasan memilih tempat ini tentunya tidak lepas dari adanya pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan, Salah satunya melihat dari adanya perkembangan yang begitu pesat terbukti pada tahun 2019 BMT NU cabang Bluto mempunyai anggota/Mitra sebanyak 3.573 se kecamatan dibandingkan Cabang tetangga di kecamatan Saronggi masih lebih banyak di Cabang Bluto dan juga searah dengan judul yang ingin diteliti oleh penulis.

## **C. Subyek Penelitian**

Subyek penelitian memiliki peranan yang sangat penting dalam proses penggalan data dalam penelitian kualitatif yakni individu, benda, atau organisasi yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian.<sup>83</sup>

---

<sup>83</sup> Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial* (Yogyakarta: Erlangga, 2009), 91.

Penentuan subyek penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah *purposive* yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang peneliti harapkan, atau mungkin dia sebagai pemilik kuasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti.<sup>84</sup>

Penentuan subyek penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah *informan*.<sup>85</sup> Berikut beberapa informan yang di jadikan subjek penelitian yaitu :

1. Ach. Badrul Ulum S,sy (Kepala Cabang BMT NU Cabang Bluto Sumenep Jawa Timur).
2. Zirau Mabliyah, S.E (Bagian Keuangan dan ADUM BMT NU Cabang Bluto Sumenep Jawa Timur).
3. Lutfi Ariful Imam (Bagian Tabungan BMT NU Cabang Bluto Sumenep Jawa Timur).
4. Zainal Fattah S.pd (Bagian Pembiayaan BMT NU Cabang Bluto Sumenep Jawa Timur).
5. Gus Ganding ( bagian manajer Area BMT NU Cabang Blutoo Sumenep Jawa Timur)

#### **D. Tehnik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.<sup>86</sup>

<sup>84</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2016), 295-296.

<sup>85</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung : CV Alfabeta, 2014). 52.

<sup>86</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2011), 224.

Peneliti ini menggunakan beberapa metode dalam mengumpulkan data diantaranya :

#### 1. Metode Observasi

Pelaksanaan observasi ini, peneliti menggunakan observasi non partisipan. Observasi non partisipan adalah peneliti tidak terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati. Sambil melakukan pengamatan, peneliti hanya mendapatkan sumber data atau informasi dari pimpinan dan karyawan BMT NU Cabang Bluto Sumenep. Maka data yang diperoleh akan lebih lengkap dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.<sup>87</sup>

Data yang dicari peneliti dari teknik observasi non partisipan ini adalah :

- a. Gambaran objek penelitian (BMT NU cabang Bluto Suemenep).
- b. Strategi penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di BMT NU cabang Bluto Sumenep.

#### 2. Metode Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai menjawab atas pertanyaan peneliti.<sup>88</sup>

Data yang ingin dicari peneliti dengan metode pengumpulan data dengan teknik wawancara adalah semua yang terkait tentang strategi

---

<sup>87</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*, (Bandung: Alfabeta 2016), 310.

<sup>88</sup>Lexi J Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT Remaja Rosda Karya, 2010), 186.

penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep.

### 3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode mencari data mengenai hal-hal atau judul peneliti yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Metode dokumentasi merupakan metode yang digunakan mencari data yang diperlukan dalam penelitian ini.<sup>89</sup>

Data-data yang ingin dicari peneliti dengan metode dokumentasi ini adalah :

- a. Gambaran objek penelitian (BMT NU Cabang Bluto Sumenep).
- b. Strategi penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep.

### E. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Data yang terkumpul tanpa dianalisis menjadi tidak bermakna, tidak berarti, menjadi data yang mati dan tidak berbunyi. Oleh karena itu, analisis data ini untuk memberi arti makna dan nilai yang terkandung dalam data.<sup>90</sup>

Aktivitas dalam analisis data ini yaitu diantaranya reduksi data, penyajian data, dan *verifikasi* / penarikan kesimpulan.

<sup>89</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta, 2012), 206.

<sup>90</sup>Kasiram, *Metodologi Penelitian* (Malang: UIN Malang Press, 2008), 127.

### 1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

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

### 2. *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data dalam penelitian adalah proses penyusunan informasi yang kompleks kedalam bentuk yang sistematis, sehingga sederhana dan dapat dipahami maknanya. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Hal ini dapat dilakukan untuk dapat melakukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya pemberian kesimpulan dan pengambilan tindakan.

### 3. *Verivication* (Penarikan Kesimpulan)

Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan yang baru yang sebelumnya pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah di teliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausar atau interaktif, hipotesis dan teori.<sup>91</sup>

---

<sup>91</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2011) 245-253.

## F. Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif diperlukan uji kredibilitas meliputi: perpanjangan pengamatan, peningkatan penekunan, diskusi dan teman sejawat, analisi kasus dan *member check*.<sup>92</sup> Dalam penelitian ini digunakan uji kredibilitas dengan teknik triangulasi dan *member check*.

*Triangulasi* dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu, *triangulasi* dibagi menjadi tiga yaitu :<sup>93</sup>

1. *Triangulasi* sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.

2. *Triangulasi* teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

3. *Triangulasi* waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.

---

<sup>92</sup>Ibid., 270.

<sup>93</sup>Ibid., 274.

Dalam teknik *triangulasi* ini peneliti menggunakan triangulasi sumber dan *triangulasi* teknik untuk menguji kredibilitas jawaban informan.

### **G. Tahap – tahap Penelitian**

Untuk mengetahui proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti mulai awal hingga akhir maka perlu di uraikan tahap-tahap penelitian secara umum yaitu terdiri dari dua tahap. Dua tahap tersebut meliputi tahap penelitian pendahuluan serta pengembangan design, dilanjutkan dengan penelitian sebenarnya.

Ada beberapa tahapan yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian yaitu :

*Pertama*, Tahap Pra Lapangan. Pada tahap ini hal-hal yang harus dilakukan sebelum terjun ke lapangan. Langkah pertama yaitu pengajuan judul skripsi kepada fakultas FEBI, kemudian pembagian dosen pembimbing bagi masing-masing mahasiswa. Selanjutnya konsultasi kepada dosen pembimbing mengenai matriks penelitian, kemudian menyusun proposal penelitian. Langkah selanjutnya yaitu menyusun rancangan penelitian dan memilih tempat penelitian yang sesuai dengan judul yang diajukan.

*Kedua*, yaitu pekerjaan lapangan. Pada tahap ini peneliti diajukan terjun langsung ke tempat yang akan diteliti. Melakukan observasi pada tempat penelitian, melakukan wawancara kepada subyek penelitian yang telah ditentukan dan dokumentasi untuk merekam suatu data yang dikumpulkan.

*Ketiga*, tahapan pasca lapangan. Setelah tahap pengumpulan data selesai maka peneliti melakukan langkah selanjutnya yaitu analisis data dan pengolahan data. Setelah semuanya lengkap maka menuju tahap akhir yaitu menyusun laporan dari hasil penelitian.



## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

#### **A. Gambaran Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya BMT NU Cabang Bluto Sumenep**

Masyarakat di daerah Bluto mayoritas bekerja sebagai petani dan pedagang. Di daerah Bluto lahan persawahan memang sangat banyak, itu cukup menggambarkan bahwa sebagian besar masyarakat Bluto adalah petani. Kemudian, daerah ini adalah kecamatan yang dilalui jalan raya antar Pamekasan-Sumenep sehingga sangat banyak masyarakat yang berprofesi sebagai pedagang.

Pekerjaan sebagai petani merupakan pekerjaan yang tidak tetap, dalam artian setiap hari belum tentu masyarakat bisa bekerja, baik itu petani yang mempunyai sawah sendiri maupun petani penggarap sawah. Masalah ini berdampak pada pendapatan masyarakat yang tidak menentu, sedangkan kebutuhan hidup setiap hari menuntut mereka untuk tetap mendapatkan pendapatan diluar itu, sehingga masyarakat membutuhkan lembaga keuangan yang bisa membantu memenuhi kebutuhan dalam bertani dan meminjamkan mereka untuk menggarap sawah dengan jaminan dapat mengembalikan uang pinjaman saat panen pada waktu tertentu dan tidak menutup kemungkinan untuk menyimpan sisa dari pinjaman tersebut.

Kemudian tidak jauh beda dengan masyarakat petani, masyarakat yang berprofesi sebagai pedagang juga sangat membutuhkan lembaga

keuangan yang mampu mengatasi masalah mereka, diantaranya mereka membutuhkan dana untuk pengembangan usahanya dan menyimpan hasil lebih pendapatan mereka dengan harapan bisa dapat digunakan untuk kepentingan kedepan.

Disisi lain terdapat masalah sosial yang terjadi pada masyarakat Bluto pada umumnya, yaitu mereka yang muslim berani melakukan sesuatu yang bertentangan dengan syariah karena terdesak oleh kebutuhan sehari-hari, mereka meminjam dan memberikan pinjaman uang berbunga.

Dari latar belakang ini pengurus MWC NU Bluto memandang sangat perlu mendirikan sebuah lembaga keuangan berbasis syariah ditengah-tengah masyarakat Bluto demi meningkatkan kualitas ummat melalui jalur ekonomi dan sosial. Sehingga dari beberapa pertimbangan di atas, dan hasil musyawarah pengurus MWC NU Bluto sepakat untuk mendirikan sebuah lembaga keuangan berbasis syariah dibawah naungan MWC NU Bluto.

Sebelum mendirikan lembaga keuangan syariah, beberapa upaya telah dilakukan oleh Lembaga Perekonomian MWC NU Bluto, diawali dengan seminar tentang ekonomi syariah (13 Januari 2011), pelatihan kewirausahaan (15 september 2011), dan pelatihan keorganisasian dan keuangan (17 Januari 2012), kemudian SDM yang sudah mengikuti agenda yang dilakukan oleh pengurus MWC NU Bluto direkomendasikan untuk mengikuti test karyawan pada tanggal 10 Septemberr 2012 di kantor pusat KSSP Syariah BMT NU Gapura Sumenep.

Dari beberapa usaha tersebut MWC NU Bluto kemudian menindaklanjuti (silaturahmi) rencana untuk mendirikan lembaga keuangan berbasis syariah tersebut kepada lembaga pusat KSSP Syariah BMT NU Gapura Sumenep. Setelah itu, BMT NU pusat melakukan survei potensi. Akhirnya pada tanggal 09 Januari 2013 berdirilah BMT NU Bluto.<sup>94</sup>

## 2. Visi dan Misi BMT NU

### a. Visi

“Terwujudnya BMT NU yang jujur, amamah, dan profesional sehingga anggun dalam layanan, unggul dalam kinerja menuju terbentuknya 100 kantor cabang pada tahun 2026 untuk kemandirian dan kesejahteraan anggota”.

### b. Misi

- 1) Memberikan layanan prima, bina usaha dan solusi kepada anggotasebagai pilihan utama menerapkan dan mengembangkan nilai – nilai syariah secara murni dan konsekuen sehingga menjadi acuan tata kelola yang profesional dan amanah.
- 2) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan menuju berdirinya 100 kantor cabang pada tahun 2026.

---

<sup>94</sup>Dokumentasi, Bluto, 4 Mei 2020.

- 3) Mengedepankan penghimpunan dana atas dasar ta'awun dan penyaluran pembiayaan pada segment UMKM baik secara perseorangan maupun berbasis jamaah.
- 4) Mewujudkan penghimpunan dan penyaluran zakat, infaq, shodaqoh dan waqaf.
- 5) Menyiapkan dan mengembangkan sumber daya insan yang berrkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi.
- 6) Mengembangkan budaya dan lingkungan kerja yang ramah dan sehat serta managemen yang sesuai prinsip kehati – hatian.
- 7) Menciptakan kondisi terbaik bagi sumber daya insan sebagai tempat kebanggaan dalam mengabdikan tanpa batas dan melayani dengan ikhlas sebagai perwujudan ibadah.
- 8) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan jamaah.<sup>95</sup>

### **3. Legalitas Hukum BMT NU**

KJKS. BMT NU dilahirkan pada tanggal 01 Juli 2004. Pada awal berdirinya sesuai dengan kesepakatan di awal pendiriannya. kelahiran KJKS. BMT NU tidak dibarengi dengan legalitas hukum. Hal ini dimaksudkan agar tidak semakin menambah daftar koperasi yang ada badan hukumnya namun usahanya tidak ada. Para pendiri dengan MWCNU Gapura waktu itu menyepakati agar legalitas hukumnya diupayakan setelah melihat adanya menguatnya kepercayaan masyarakat.

---

<sup>95</sup>Dokumentasi, Bluto, 04 Mei 2020.

perkembangan yang signifikan serta prospek usaha yang menggembirakan.

Akhirnya melalui Rapat Anggota Tahunan (RAT) tahun buku 2006. anggota memberikan amanat kepada pengurus agar legalitasnya diupayakan pada tahun 2007. Adapun legalitas hukum yang diperoleh pada tahun 2007 sebagai berikut :

- a. Akte notaris Nomor : 10 tanggal 4 Mei 2007
- b. Badan Hukum : 188.4/11/BH/XVI.26/435.113/2007
- c. SIUP : 503/6731/SIUP-K/435.114/2007
- d. TDP : 132125200588
- e. NPWP : 02.599.962.4-608.000

Selanjutnya, melalui Rapat Anggota Tahunan (RAT) tahun buku 2013. Anggota memberikan amanat kepada pengurus agar melakukan ekspansi usaha dengan membuka kantor cabang di luar Kabupaten Sumenep. Amanat tersebut oleh pengurus ditindak lanjuti dengan diawali perubahan Anggaran Dasar dan perubahan Alih Bina dari tingkat kabupaten Sumenep menjadi Tingkat Propinsi Jawa Timur.

Sesuai dengan ketentuan dalam Anggaran Dasar KJKS. BMT NU Pasal 19 Perubahan Anggaran Dasar harus melalui Rapat Anggota Khusus. Rapat Anggota Khusus dimaksud telah dilaksanakan pada tanggal 21 Juni 2014. Akhirnya pada tahun 2014 telah peroleh legalitas hukumnya sebagai berikut :

- a. Akte Notaris No.14 Tanggal 12 Nopember 2014
- b. Surat Pengesahan Perubahan Anggaran Dasar No :  
P2T/7/09.02/01/II/2016.
- c. Surat Izin Usaha Simpan Pinjam Nomor : P2T/21/09.06/02/II/2016.<sup>96</sup>

#### 4. Produk – Produk BMT NU Cabang Bluto Sumenep

Adapun produk – produk yang ada di BMT NU Cabang Bluto Sumenep adalah sebagai berikut :

- a. Produk Tabungan Syariah
  - 1) SIAGA (Simpanan Anggota).
  - 2) SIDIK (Simpanan Pendidikan) Fathonah.
  - 3) SAJADAH (Simpanan Berjangka Wadi'ah Berhadiah).
  - 4) SIBERKAH (Simpanan Berjangka Mudharabah).
  - 5) SAHARA (Simpanan Haji dan Umrah).
  - 6) SABAR (Simpanan Lebaran).
  - 7) TABAH (Simpanan Mudharabah).
  - 8) TARAWI (Tabungan Ukhrawi).
- b. Produk Pembiayaan Syariah
  - 1) Al-qardul Hasan.
  - 2) Murabahah dan Ba'i Bistamanil Ajil.
  - 3) Mudharabah dan Musyarakah.
  - 4) Rahn.
  - 5) Pembiayaan Tanpa Jaminan.

---

<sup>96</sup>Dokumentasi, Bluto, 04 Mei 2020.

6) Pembiayaan Hidup Sejati.

c. Produk Jasa

- 1) Transfer Antar Bank Dalam dan Luar Negeri.
- 2) Pendaftaran Hajji dan Umrah.
- 3) Pembayaran Tagihan PLN, BPJS, Telephon, Pulsa dll.
- 4) Pembayaran Biaya Pendidikan Perguruan Tinggi.

**5. Struktur Organisasi BMT NU Cabang Bluto Sumenep<sup>97</sup>**

Adapun struktur organisasi BMT NU Cabang Bluto Sumenep sebagaimana tabel dibawah ini:

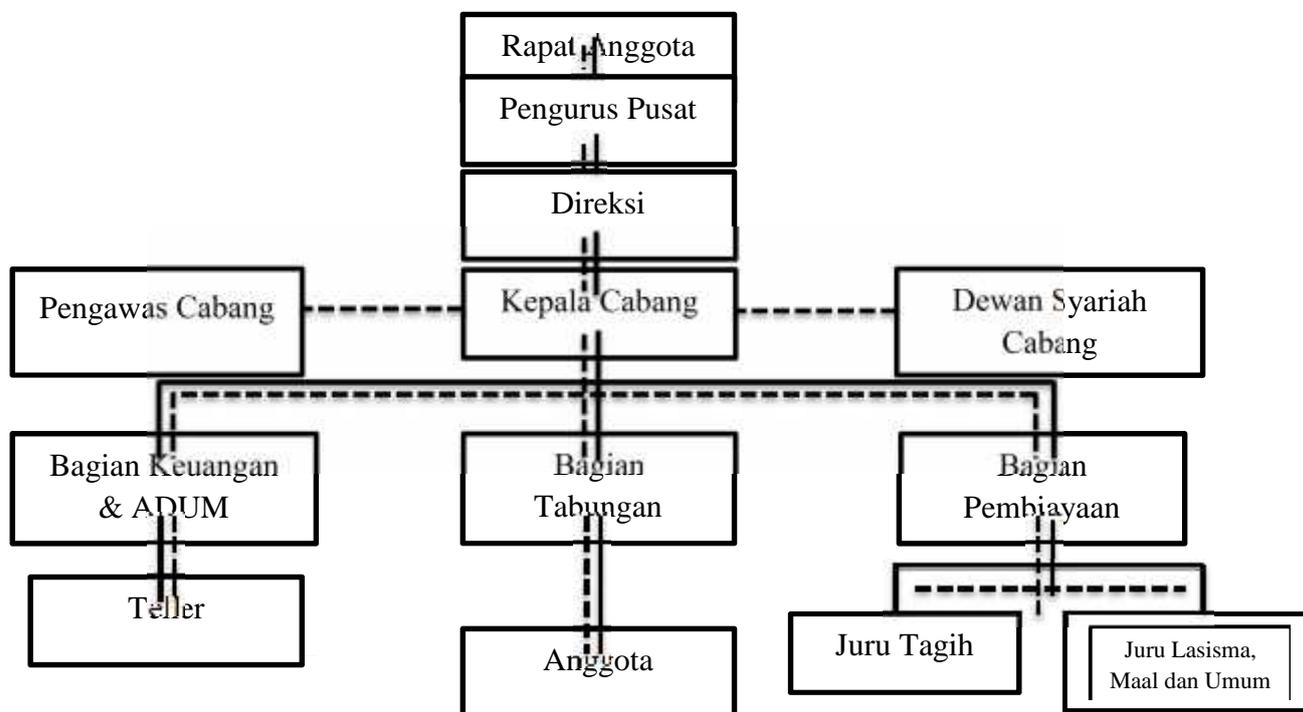
**Tabel 4.1**  
**Struktur Pengurus BMT NU Cabang Bluto Sumenep**

<b>NAMA</b>	<b>JABATAN</b>
Ach. Badrul Ulum S,sy	Kepala Cabang
Zairatul Mabliyah S.E	Bagian Keuangan dan Administrasi
Reza Rahmatul Baldan	Teller
Lutfi Ariful Imam	Bagian Tabungan
Zainal Fatah S..pd	Bagian Pembiayaan
Jamaluddin	Juru Tagih
Rizqiyah s.pd	Juru Lasisma, Maal dan Umum

\*(Sumber data: BMT NU Cabang Bluto)

<sup>97</sup>Dokumentasi, Bluto, 04 Mei 2020.

### STRUKTUR ORGANISASI BMT NU CABANG BLUTO



Keterangan: ————— (Garis Intruksi)  
 - - - - - (Garis Koordinasi)

\*(Sumber data: BMT NU Cabang Bluto)

Berikut adalah keterangan berupa *Job Discription* dari stuktur BMT

NU Cabang Bluto Sumenep Jawa Timur:

a. Kepala Cabang

1) Bertanggung Jawab Kepada

- a) Direksi
- b) Pengurus Pusat

2) Membawahi

- a) Bagian Keuangan dan ADUM
- b) Bagian Tabungan
- c) Bagian Pembiayaan

### 3) Fungsi

- a) Menemukan arah kebijakan dan mengelola kantor cabang secara keseluruhan demi terjaganya visi dan misi serta tujuan BMT NU.
- b) Memimpin jalannya Kantor Cabang BMT NU secara profesional dan amanah.
- c) Bertanggung jawab terhadap Manajemen Pengawasan Kantor Cabang BMT NU baik secara intern dan ekstern.
- d) Menindaklanjuti temuan dan rekomendasi temuan pusat maupun direksi.

### 4) Tugas Pokok dan Tanggung Jawab

- a) Menyusun visi-misi dan nilai-nilai serta rencana strategis dalam bentuk Rencana Kerja Dan Rencana Bisnis.
- b) Mengajukan RK dan RKB Kantor Cabang BMT NU kepada pengurus pusat.
- c) Mengadakan evaluasi secara berkala terhadap realisasi pencapaian target dan menetapkan langkah-langkah peningkatan Manajemen Pengawasan yang harus dilakukan.

### 5) Wewenang

- a) Mengambil keputusan strategis untuk kemajuan usaha BMT NU atas persetujuan Direksi.
- b) Menyetujui atau menolak penggunaan keuangan yang dianjurkan yang tidak melalui prosedur.

- c) Mengadakan kerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan lembaga dalam upaya mencapai target proyeksi dan tidak merugikan lembaga atas persetujuan direksi.

b. Bagian Keuangan dan ADUM

1) Bertanggung Jawab kepada Kepala Cabang

2) Membawahi Teller

3) Fungsi

- a) Bertanggung jawab dan mengarsip seluruh tanda bukti transaksi untuk kebenaran pencatatan transaksi sesuai dengan prinsip akuntansi pola syariah yang berlaku dilingkungan Kantor Cabang BMT NU.

- b) Bertanggung jawab atas pengelolaan Kantor Cabang BMT NU.

4) Tugas Pokok dan Tanggung Jawab

- a) Melakukan penghimpunan dana
- b) Menilai dan mengevaluasi Manajemen Pengawasan
- c) Mempertanggungjawabkan masalah keuangan kepada Kepala Cabang sesuai ketentuan yang berlaku.

5) Wewenang

- a) Menyimpan dan mengadministrasikan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan.
- b) Mengeluarkan laporan keuangan untuk keperluan intern.
- c) Melakukan analisis keuangan.

c. Bagian Tabungan

- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Cabang
- 2) Membawahi Anggota
- 3) Fungsi
  - a) Bertanggung jawab terhadap penjemputan tabungan anggota
  - b) Melakukan penjemputan terhadap setoran dan penarikan simpanan.
- 4) Tugas Pokok dan Tanggung Jawab
  - a) Membuat rencana atau jadwal kolektif harian, mingguan dan bulanan.
  - b) Menyiapkan peralatan administrasi yang dibutuhkan untuk menjemput setoran dan penarikan simpanan.

d. Bagian Pembiayaan

- 1) Bertanggung Jawab Kepada Kepala Cabang
- 2) Membawahi Juru Lasisma, Maal dan Umum
- 3) Fungsi
  - a) Bertanggung jawab atas manajemen dan prosedur pembiayaan.
  - b) Mengusahakan tercapainya pemasaran produk-produk pembiayaan Kantor Cabang BMT NU dengan target yang telah ditentukan.
- 4) Tugas Pokok dan Tanggung Jawab
  - a) Bertanggung jawab terhadap terlaksananya pembiayaan proses pembiayaan dari pengajuan sampai realisasi.

- b) Membuat laporan kegiatan secara berkala kepada Kepala Cabang sebagai pertanggungjawaban segala aktifitas bagian pembiayaan.
- c) Membuat dan atau mengevaluasi produk kantor cabang BMT NU sesuai dengan kebutuhan pasar.

#### 5) Wewenang

- a) Melakukan kunjungan laporan dan penagihan atas tunggakan pembiayaan.
- b) Mengeluarkan laporan pembiayaan untuk untuk keperluan intern.
- c) Bersama-sama dengan kepala cabang menyetujui atau menolak keputusan persetujuan pembiayaan yang dilakukan Kantor Cabang.
- d) Mengajukan biaya operasional dan kebutuhan-kebutuhan lain yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan dibidang pembiayaan kepada kepala cabang untuk dipertimbangkan.

#### e. Teller

- 1) Bertanggung jawab kepada Bagian Keuangan dan ADUM
- 2) Fungsi
  - a) Memberikan pelayanan terbaik kepada anggota dan nasabah
  - b) Bertanggung jawab atas pengelolaan kas kecil.
- 3) Tugas Pokok dan Tanggung Jawab
  - a) Mengambil *cash box* selambat-lambatnya pada jam 07:20 WIB

- b) Menghitung keadaan keuangan atau transaksi setiap hari
- c) Memastikan bahwa upload transaksi harian sudah terkirim ke kantor pusat.
- d) Bersama-sama dengan bagian keuangan melakukan *chek* fisik uang tunai setiap akhir pekan.

4) Wewenang

- a) Menerima transaksi tunai
- b) Memegang kas tunai sesuai kebijakan yang ada.

**6. Letak Geografis BMT NU Cabang Bluto Sumenep**

BMT NU Cabang Bluto terletak di Jalan Sumenep-Pamekasan, Bluto, Kabupaten Sumenep, Jawa Timur, 69466. Dengan batas wilayah sebagai berikut:

Utara : Kecamatan Saronggi

Selatan: Kecamatan Gili Genting

Barat : .Kecamatan Moncek

Timur : Kecamatan Bluto Perbatasan dengan kecamatan Saronggi.<sup>98</sup>

**B. Penyajian Data dan Analisis**

Penyajian data merupakan bagian yang mengungkapkan data dihasilkan dalam penelitian yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan analisa data yang relevan. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa dalam peneltian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan catatan lapangan sebagai alat untuk mendukung

---

<sup>98</sup>*Observasi*, Bluto, 04 Mei 2020.

penelitian ini. Secara berurutan akan disajikan data-data hasil penelitian yang mengacu pada fokus masalah.

## **1. Strategi Penempatan SDM dalam Meningkatkan Kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep**

Strategi penempatan yang dilakukan oleh BMT NU Cabang Bluto merupakan perencanaan dari pimpinan kantor pusat dan hal itu sudah menjadi acuan bagi kantor cabang lainnya di Jawa Timur, karna memang cabang itu sebagai sayap untuk mengembangkan bisnis dari pusat. Jadi setiap kantor cabang BMT NU ketika mau melakukan penempatan karyawan maka menggunakan pedoman yang sudah ditentukan oleh kantor pusat.

Berikut strategi penempatan yang dilakukan oleh BMT NU Cabang Bluto.

### **a. Rekrutmen dan Seleksi karyawan di BMT NU Bluto Sumenep**

Pada pembahasan ini peneliti mengumpulkan data terkait dengan rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh BMT NU Bluto Sumenep. Aspek seleksi yang dilakukan BMT NU ini dalam penempatan SDM adalah dengan melakukan upaya seleksi secara efektif dan efisien.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan ada beberapa hal.

Langkah awal yang dilakukan adalah tahap perekrutan karyawan.

Menurut Kepala Cabang BMT NU, Ach. Badrul Ulum S.sy, ada beberapa upaya yang dilakukan dalam tahap rekrutmen ini. Ia mengatakan;

“Sebelum Kita melakukan seleksi tentu kita harus melakukan rekrutmen karyawan terlebih dahulu *lek* (dek), masak iya mau melakukan seleksi tanpa ada karyawan yang mau bekerja di BMT NU, makanya untuk tahap awal kita melakukan perekrutan terlebih dahulu semisal di BMT ini butuh karyawan di bagian apa, maka kita membuka peluang bagi masyarakat yang berminat untuk bekerja di BMT NU. Kayak menyebar pamflet, menyetak banner, agar masyarakat mengetahui kalau BMT NU sedang membuka peluang untuk menerima karyawan baru”.<sup>99</sup>

Hal serupa di sampaikan oleh Zairatul Mabliyah S.E selaku bagian keuangan dan administrasi di BMT NU cabang Bluto:

“Kalau di BMT NU itu tahapan pertama memang melakukan perekrutan terlebih dahulu, habis itu baru melakukan seleksi. semisal pada saat ini BMT NU membutuhkan karyawan di bagian apa, maka kita membuat semacam pengumuman yang berisikan bahwa BMT NU sedang membuka lowongan pekerjaan dan biasanya kita mencetak banner dan ditaruk di depan kantor yang di dalamnya sudah berisikan kriteria lengkap dengan persyaratannya dan lain-lain, selain itu kita menyebarkan pamflet baik lewat sosial media maupun di cetak.”<sup>100</sup>

Senada dengan yang di sampaikan Lutfi Ariful Imam selaku bagian tabungan ia mengungkapkan:

“Setau saya *lek* (dek) BMT NU *roah* (itu) membuka lowongan pekerjaan bagi Masyarakat yang ingin bekerja di BMT NU dengan mengisi formulir. setelah itu *e* (di) seleksi *lek* (dek), *engkog gi’ engak lambek se pertama reah adaftar kadek pas e seleksi*. (saya masih ingat yang pertama itu mendaftar dulu baru di seleksi).<sup>101</sup>

<sup>99</sup> Ach. Badrul Ulum S.sy, *Wawancara*, Bluto, 05 Mei 2020.

<sup>100</sup> Zairatul Mabliyah S.E, *wawancara*, Bluto, 05 Mei 2020.

<sup>101</sup> Lutfi Ariful Imam, *Wawancara*, 06 Mei 2020.

Berdasarkan pemaparan di atas, nampak sekali bahwa pada tahapan pertama BMT NU itu melakukan perekrutan terlebih dahulu, setelah itu baru melakukan seleksi. karna mau bagaimanapun karyawan yang akan di seleksi harus terlebih dahulu menyertakan surat lamaran pekerjaan dan harus sesuai dengan prosedur yang sudah di tetapkan. Dan dalam rekrutmen tersebut BMT NU itu membuat pengumuman agar masyarakat mengetahui kalau BMT NU sedang membuka lowongan pekerjaan, seperti mencetak banner dan menyebarkan pamflet, dan tentunya di dalam pengumuman itu sudah tertera syarat yang harus di penuhi oleh pelamar. Kemudian setelah menyetorkan surat lamaran pekerjaan ke BMT NU dan pada tanggal yang sudah ditentukan akan dilakukan proses seleksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan yang di harapkan. Dalam penyeleksian tentu ada penilaian tersendiri yang menjadi pengokong suksesnya seleksi tersebut. Berikut yang menjadi penilaian saat melakukan penyeleksian di BMT NU.

Berikut ungkapan Ach. Badrul Ulum S.sy selaku kepala cabang BMT Bluto:

“Lah kalau sudah selesai rekrutmen *lek* (dek) baru melakukan seleksi, dan di seleksi ini ada beberapa ketentuan yang harus dilihat dari karyawan yang mendaftar, *tetti tak bendarombhen mamasok orang lek, etungguh kadek kemampuannah*, (jadi tidak sembarangan memasukkan orang dek, di lihat dulu kemampuannya) kemauannya dan kepribadiannya. Semisal di BMT NU ini butuh di bagian keuangan maka kita menyeleksi yang mempunyai kemampuan di bidang keuangan. Kalau berdasar akademik ya *lek* (dek) di BMT NU ini tidak harus lulusan apa dan sarjana apa, seperti sarjana ekonomi tapi belum tentu dia bisa keuangan, yang paling penting *lek* (dek) dia bisa tidak dan mampu tidak untuk mengelola keuangan, *maskeh*

(biarpun) jurusan pertanian *lek* (dek) asalkan dia bisa *no probem*. karna di BMT NU beragam lek ada yang sarjana pertanian, sarjana ekonomi, sarjana pendidikan bahkan ada yang tidak sarjana, melihat direktur utama saja *lek* (dek) beliau itu jurusan Ahklus sahsiyah bukan dari jurusan ekonomi. ”.<sup>102</sup>

Sebagaimana penjelasan di atas, berdasarkan seleksi yang dilakukan oleh BMT NU tentunya ada berbagai hal yang menjadi acuan untuk penilaian bagi karyawan yang melamar di BMT NU. Tentu hal itu juga di nilai dari aspek kemampuan, kemauan, dan kepribadiannya, agar setiap karyawan yang nantiya akan bekerja di BMT NU akan sesuai dengan harapan yang di inginkan. Karna yang paling penting dari sosok karyawan yang mengikuti seleksi, bukan dia berasal dari mana, bukan pula dia sarjana apa, serta kuliahnya dimana, tapi karyawan tersebut mempunyai keahlian apa, memiliki kemampuan apa, dan sesuai tidak kemampuan tersebut dengan tujuan BMT NU. Karna bagi BMT NU sendiri sarjana bukan segala-galanya, biarpun sudah sarjana ekonomi tapi belum tentu mahir di bidang ekonomi, namun sebaliknya terkadang ada pula karyawan jurusan pertanian, jurusan pendidikan, bahkan ada karyawan yang pendidikan terakhirnya tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) se-derajat tapi dia memiliki potensi dan kemampuan yang sejalan dengan harapan BMT NU tentu hal itu tidak menjadi hambatan untuk menjadi karyawan dan bekerja di BMT NU. Atas dasar itulah karyawan di BMT NU banyak beragam sarjana mulai dari sarjana

---

<sup>102</sup> Ach. Badrul Ulum S,sy, *Wawancara*, 05 Mei 2020.

ekonomi, sarjana pendidikan, sarjana hukum dll, bahkan ada pula yang tidak melanjutkan ke perguruan tinggi.

Hal serupa juga di sampaikan oleh Zainal Fatah S..pd selaku bagian pembiayaan, ia mengungkapkan bahwa:

“Kalau mengenai seleksi *lek* (dek), BMT NU ini melihat dari segi kapasitas maupun keahlian yang dimilikinya, kepribadiannya pun menjadi bahan pertimbangan, karna hal itu juga akan berpengaruh bagi kinerja yang akan dilakukan. *Enga'* (seperti) kejujuran, kedisiplinan, maupun yang lainnya”.<sup>103</sup>

Lebih jelasnya Lutfi Ariful Imam selaku bagian tabungan juga menyampaikan bahwa:

“*Mun saengaen engko' lek neng BMT NU reh jet tak romuro naremah oreng, jet eseleksi roah etengguh kemampuannah apah, ben pole kemauennah, jieh endek njek bekerja dengan sungguh-sungguh dan ikhlas dalam bekerja, karna mun can engkog' lek alakoah apa peih mun tak di imbangi bi' keikhlasan reh tak kerah serra' alakoh* (kalau seingat saya dek di BMT NU ini memeng tidak sembarangan nerima orang, memeng di seleksi itu di lihat kemampuannya apa, dan juga kemauannya, dia mau tidak bekerja dengan sungguh-sungguh dan ikhlas dalam bekerja, karna kalau menurut saya lek bekerja apapun kalau tidak diimbangi dengan keikhlasan maka tidak akan awet bekerja)”.<sup>104</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa di BMT NU ini dalam menyeleksi karyawan yang ingin bekerja tentu tidak sembarangan menerima orang, perlu kiranya di lihat dulu dari segi *skill* maupun *sofskill* yang dimiliki karyawan tersebut, karna BMT NU memandang bahwa jurusan itu tidak menjamin kemampuan dari seseorang, makanya diperlukan adanya seleksi agar mengetahui sejauh mana kapasitas maupun kapabilitas dari seorang karyawan yang ingin

<sup>103</sup> Zainal Fatah S..pd, *Wawancara*, 06 Mei 2020.

<sup>104</sup> Lutfi Ariful Imam, *Wawancara*, 06 Mei 2020.

bekerja di BMT NU. Dan juga di BMT NU itu melihat dari aspek kepribadiannya, seperti kejujuran, kedisiplinan maupun yang lainnya. Tentunya dari beberapa penilaian yang di sebutkan di atas, hal itu sangat mendongkrak teradap kinerja yang akan dilakukan nanti ketika sudah resmi menjadi karyawan baru di BMT NU Cabang Bluto. Maka dari itu proses seleksi yang dilakukan oleh BMT NU itu sangat berhati-hati agar supaya sesuai dengan apa yang diharapkan dan mampu membawa BMT NU semakin berkembang serta menebar kebaikan terhadap masyarakat.

Kemudian untuk bisa mengukur sebuah kemampuan atau kapasitas dari karyawan yang di seleksi pastinya ada instrumen yang menyokong untuk suksesnya hal tersebut.

Lebih detail Ach. Badrul Ulum S,sy selaku kepala cabang BMT NU Cabang Bluto ia mengungkapkan bahwa:

“Dalam melakkan seleksi *lek* (dek), untuk mengetahui kapaitas dari seorang karyawan yang mengikuti seleksi BMT NU ini menggunakan dua cara, yang pertama tes tulis dan yang ke dua tes wawancara, *tetti* (jadi) dua cara tersebut sangat mendukung untuk bisa mengukur sejauh mana kemampuan maupun kapasitas serta kepribadiannya dari seorang karyawan tersebut”.<sup>105</sup>

Ach. Badrul Ulum menambahkan paparannya selaku kepala cabang BMT NU Bluto, ia mengatakan:

“Untuk tahapan selanjutnya *lek* (dek) ketika sudah melakukan tes tulis. Dalam kerangka konsepnya sudah ada *planning* (perencanaan) mengenai waktu pelaksanaannya beserta tempat dan soal soal yang harus di jawab nantinya, setelah itu karyawan yang mendaftar harus mengikuti tes tulis sesuai dengan ketentuan

<sup>105</sup> Ach. Badrul Ulum S,sy, *Wawancara*, Bluto, 05 Mei 2020.

yang berlaku. Kemudian dari pada itu tidak cukup kalau hanya mengandalkan tes tulis saja, maka tahap yang kedua ada tes wawancara. Dan hal itu apabila karyawan dinyatakan lulus tes tulis maka nanti akan mengikuti tes wawancara, dan seperti biasa lek mengenai tatanan konsep baik dari tanggal pelaksanaan sampai hal-hal yang di butuhkan saat wawancara itu sudah selesai di perencanaan awal, jadi tinggal menunggu waktu saja untuk melaksanakannya”.<sup>106</sup>

Sebagaimana penjelasan diatas, berdasarkan seleksi yang dilakukan perlu kiranya tahapan-tahapan untuk bisa mengukur kemampuan maupun kapasitas dari seorang karyawan yang mendaftar. Di BMT NU itu ada beberapa tahapan yang harus di lalui, yaitu tes tulis dan tes wawancara. Bagi karyawan yang di nyatakan lulus dalam tes tulis maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan yaitumengikuti tes wawancara. Dan mengenai tahapan tersebut baik dari konsep pelaksanaannya sudah di rencanakan di awal, jadinya tinggal menunggu waktu dan memanggil karyawan yang bersangkutan untuk menyelesaikan tahapan yang sudah menjadi prosedur di BMT NU cabang Bluto.

Senada dan seirama juga di sampaikan oleh Zairatul Mabliyah S.E selaku bagian keuangan dan administrasi di BMT NU cabang Bluto, ia mengemukakan:

“kalau mengaca pada ketentuan yang berlaku di BMT NU dek, dalam persoalan seleksi itu memang ada tes tulis dan tes wawancara yang harus di ikuti oleh setiap karyawan yang mendaftar di BMT NU, karna dengan hal itu kita bisa mengetahui kopetensi dari setiap karyawan tersebut, namanya

<sup>106</sup> Ach. Badrul Ulum S,sy, *Wawancara*, Bluto, 05 Mei 2020.

juga seleksi dek *ma'le bisa ngokor roh* (biar bisa mengukur) kemampuan dari masing-masing karyawan tersebut”.<sup>107</sup>

Ungkapan di atas juga di kuatkan oleh Zainal Fatah S..pd selaku bagian pembiayaan, ia mengungkapkan:

“*Mun apenta* (kalau berbicara) tahapan penyeleksian *lek* (dek) *jet bedeh duwe*’ (memang ada dua) tahap, yang pertama tes tulis, *se nomer duwe*’ (yang nomer dua) tes wawancara. jadi ketika melakukan tes tulis karyawan yang bersangkutan harus mengikuti dengan seksama sesuai peraturan dan prosedur yang telah ditentukan dan apabila karyawan tersebut tidak mengikuti tes tersebut maka dengan terpaksa dinyatakan gugur, karna untuk mengikuti tahap selanjutnya harus mengikuti tes tulis terlebih dahulu, baru kalau nanti sudah dinyatakan lulus tes tulis, maka aka di panggil untuk melakukan wawancara selaku tahapan yang kedua”.<sup>108</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan seleksi di BMT NU itu ada dua tahapan yaitu tes tulis dan tes wawancara. dengan begitu BMT NU dapat mengukur jauh mana kompetensi dari karyawan yang bersangkutan. Kemudian setelah karyawan mengikuti tes tulis dan dinyatakan lulus baru mengikuti tahapan yang dua yaitu tes wawancara. Namun perlu diperhatikan jika dari salah satu karyawan yang tidak mengikuti tes tulis maka dengan terpaksa di nyatakan gugur.

#### **b. Pelatihan karyawan di BMT NU Cabang Bluto**

Pada pembahasan selanjutnya peneliti juga mengumpulkan data terkait dengan pelatihan karyawan yang dilakukan oleh BMT NU Cabang Bluto Sumenep. Aspek ini merupakan bentuk kelanjutan dalam

<sup>107</sup> Zairatul Mabliyah S.E, *Wawancara*, 05 Mei 2020.

<sup>108</sup> Zaina Fattah S.pd, *Wawancacara*, 06 Mei 2020.

upaya penempatan SDM di BMT NU untuk mendongkrak kinerja karyawan secara maksimal.

Adapun langkah awal dalam pelatihan yaitu melakukan tahap persiapan, sebagaimana pemaparan Ach. Badrul ulum selaku Kepala Cabang BMT NU cabang Bluto ia mengatakan;

“Dalam tahap awal yang kami lakukan yakni persiapan terlebih dahulu *lek* (dek), artinya pelatihan ini merupakan tindak lanjut dari pasca adanya seleksi. Dari adanya pelatihan ini yang menjadi pesetanya adalah karyawan yang sudah dinyatakan lulus tahap seleksi, maka dari itu *lek* (dek) untuk mendorong kemampuan karyawan nanti ketika sudah bekerja”.<sup>109</sup>

Ach. Badrul Ulum S,sy menambahkan ulasanya selaku kepala cabang BMT NU Bluto:

“setelah itu dek ketika segala persiapan sudah selesai dan juga sudah dikonfirmasi kepada karyawan yang bersangkutan untuk mengikuti tahap *training*. Dan tahap *training* ini nantinya akan mengantarkan karyawan baru lebih mendalami tentang BMT NU *lek* (dek) baik dari produk, cara kerja, peraturan-peraturan dll. Dan di BMT NU itu semua karyawan yang masuk di dalamnya harus paham mengenai produk BMT NU *lek* (dek) dan gimana sistemnya bahkan di bagian keuanganpun bukan hanya belajar terkait keluar masuknya uang tapi minimalnya harus paham juga akad-akadnya seperti apa, *tako' e tanyaagi orang wa lek* (takut ditanyakan orang kan dek) pastinya itu akan ngaruh kepenilaian masyarakat”.<sup>110</sup>

Dari pemaparan di atas dapat di simpulkan bahwa tahap awal dalam melakukan *training* ialah dengan melakukan persiapan terlebih dahulu, dengan demikian *training* ini merupakan kemas dari pada strategi BMT NU untuk karyawan lebih memahami isi dari BMT NU sendiri baik berupa produk, akad-akadnya, cara kerja maupun yang

<sup>109</sup> Ach. Badrul Ulum s,sy. *Wawancara*. 05 Mei 2020.

<sup>110</sup> Ach. Badrul Ulum S,sy. *Wawancara*. 05 Mei 2020.

lainnya. Sehingga dari pada itu nantinya karyawan akan lebih maksimal tatkala sudah mekukan pekerjaanya, karna acapkali ketika sudah paham tentang segala sesuatu tentu kinerja yang akan dihasilkan sangat memuaskan.

Lebih spsifik lagi Zairatul Mabliyah S.E selaku bagian keuangan dan administrasi di BMT NU cabang Bluto menambahkan:

“kalau di masa *training* dek di BMT NU itu di laksanakan di BMT NU terdekat, seperti BMT NU Bluto mengadakan tahap *training*, maka karyawan yang mengikuti itu di taruk di BMT NU Saronggi, tapi tetap di kontrol kinerja di lapangan seperti apa, dan untuk jangka waktunya itu dilakukan selama satu bulan dan itu hanya dapat uang konsumsi tanpa di gaji”.<sup>111</sup>

Senada juga di sampaikan oleh Lutfi Ariful Imam selaku bagian tabungan ia mengungkapkan:

“Bicara tahapan *training* dek di BMT NU itu juga disebut dengan magang. Dalam hal ini magang tersebut dilakukan selama satu bulan dan tempatnya di BMT NU cabang terdekat. Dan ketika magang itu dek karyawan yang mengikutinya harus benar-benar memahami seluk beluk BMT. Dan juga pada saat magang tersebut itu tidak mendapatkan gaji tapi hanya uang konsumsi saja selama satu bulan”.<sup>112</sup>

Dari *statement* di atas dapat di simpulkan bahwa BMT NU saat mengadakan tahapan *training* atau di istilahkan dengan magang itu adalah sebuah upaya untuk menambah wawasan bagi karyawan baru dan melatih karyawan untuk terjun secara praktek di lapangan. Namun bukan hanya itu karyawan yang mengiuti magang tersebut harus mampu memahami seluk beluk BMT NU baik dari produk, akad, SOP, dll.

<sup>111</sup> Zairatul Mabliyah S.E. *Wawancara*. 05 Mei 2020.

<sup>112</sup> Lutfi Ariful Imam. *Wawancara*. 06 Mei 2020.

Dalam masa *training* jangka waktunya selama satu bulan dan tempatnya di kantor cabang terdekat, dan tentunya tetap dalam kontrol kepala cabang yang bersangkutan yang nantinya untuk mengetahui kinerja karyawan tersebut seperti apa di lapangan. Dan juga dalam tahapan ini karyawan juga di latih untuk ikhlas karna selama satu bulan karyawan yang mengikuti magang hanya mendapatkan uang konsumsi tanpa uang gaji.

Kemudian untuk menupang suksesnya karyawan yang akan bekerja, perlu kiranya pemberian amanah atau tanggungan terhadap karyawan baru, dalam hal ini BMT NU mengadakan diklat untuk pematapan terhadap karyawan baru dan pengokohan bahwa karyawan tersebut sudah resmi menjadi bagian pengelola untuk bekerja sama dalam mengembangkan BMT NU agar visi dan misi mampu tercapai.

Sesuai dengan yang di sampaikan Ach. Badrul Ulum S,sy selaku kepala cabang BMT NU Bluto:

“setelah selesai magang dek tahapan terahir yang harus dilalui oleh karyawan baru itu adalah diklat, namun sebetulnya diklat itu bagian dari pelatihan cuma tidak dalam satu rangkaian kegiatan. Dalam hal ini karyawan tersebut perlu di kokohkan agar rasa memiliki terhadap BMT NU itu semakin tumbuh dan nantinya akan berkaitan dengan kepedulian sehingga istiqomah dan selalu semangat dalam bekerja”.<sup>113</sup>

Ach Badrul Ulum S,sy menambahkan paparannya selaku kepala cabang BMT NU Bluto:

“kemudian diklat ini dilakukan di kantor pusat BMT NU tepatnya di Kecamatan Gapura Sumenep, dalam jangka waktu 10 hari.

---

<sup>113</sup> Ach. Badrul Ulum S,sy. *Wawancara*. 05 Mei 2020.

Kemudian bingkaiannya bersifat formal mulai dari pembukaan hingga penutup, dan juga ada berbagai macam materi yang harus diikuti oleh segenap karyawan baru, mulai dari sejarah lahirnya BMT NU, perjalanan BMT NU dari masa kemasa, SOP, peraturan-peraturan, praktek, simulasi dll. Terakhir karyawan di bai'at sebagai pejuang ekonomi syariah".<sup>114</sup>

Hal yang sama juga di ungkapkan oleh Zairatul Mabliyah S.E selaku bagian keuangan dan administrasi:

"kalau bicara diklat dek itu memang merupakan rangkaian yang wajib diikuti oleh karyawan baru yang bergabung di BMT NU, karena selama 10 hari nanti karyawan akan belajar banyak hal baik dari sejarah perjuangan BMT NU, manajemen organisasi dan produktivitas pengelola, strategi penyelesaian pembiayaan bermasalah, dan produk lainnya, sehingga nanti karyawan sudah memahami bagaimana cara kerja yang akan di lakukan, dan di hari terakhir merupakan proses bai'at dan pemberian amanah bahwa karyawan tersebut sudah resmi menjadi bagian pengelola BMT NU".<sup>115</sup>

Dari ungkapan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa diklat merupakan tahap terakhir yang harus dilalui oleh karyawan baru dan hal itu bagian dari pelatihan Cuma kemasannya yang berbeda. Diklat tersebut merupakan serangkaian acara yang akan menggodok karyawan agar mampu memahami dan menyelami dunia kerja di BMT NU. Dalam diklat tersebut dilakukan dalam jangka waktu 10 hari dan tempat pelaksanaannya di kantor pusat tepatnya kecamatan Gapura Sumenep.

Dari rangkaian acaranya bersifat formal mulai pembukaan sampai penutup. Dan di dalamnya berupa materi-materi yang harus diikuti oleh karyawan yang bersangkutan, yaitu dari sejarah lahirnya BMT NU, refleksi BMT NU dari masa ke masa, manajemen organisasi dan produktivitas

<sup>114</sup> Ach. Badrul Ulum S,sy. *Wawancara*. 05 Mei 2020.

<sup>115</sup> Zairatul Mabliyah S.E. *Wawancara*. 05 Mei 2020.

pengeloa, *servis excellen* dan sistem kesejahteraan pengelola, strategi penyelesaian pembiayaan bermasalah, SOP, penerapan akad syariah, simulasi dan banyak lagi yang di suguhkan kepada karyawan tersebut. Dengan adanya diklat tersebut tentu mempunyai harapan agar karyawan baru mampu memahami dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja yang akan dihasilkan sangat maksimal. Kemudian dalam rangkaian diklat tersebut akan di akhiri dengan pembaiatan atau sumpah janji yang akan di lakukan karyawan baru agar nantinya komitmen dan loyalitas mampu tertanam dan rasa memiliki terhadap BMT NU sehingga akan selalu semangat dalam bekerja dan senantiasa akan selalu berjuang untuk mengembangkan BMT NU serta bermanfaat untuk umat.

Namun dari sekian wawancara yang dilakukan terdapat sumber laiin yang peneliti temukan saat melakukan wawancara kepada bagian Manajer Area BMT NU Cabang Bluto, Ia mengungkapkan Bahwa:

“Perlu diketahui mas, tidak semua strategi yang dilakukan oleh BMT NU itu tercapai secara maksimal pasti ada hal-hal yang terjadi diluar dugaan karna tidak semua konsep yang dirancang akan sama dengan eksekusi yang dilakukan, makanya kami menyarankan terhadap karyawan di BMT NU itu untuk selalu berupaya mempersiapkan segala kemungkinan yang terjadi, bahkan terkadang dalam rekrutmen karyawan itu ada yang tidak sesuai dengan yang diharapkan”<sup>116</sup>

## **2. Kendala Penerapan Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep**

Kendala strategi penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep adalah

<sup>116</sup> Gus Ganding, *Wawancara* 04 september 2020

minimnya informasi yang di kelola oleh BMT NU sehingga segala sesuatu yang berkaitan dengan informasi BMT tidak terakumulasi secara maksimal. Strategi rekrutmen melalui media elektronik belum terlalu aktif, dan persyaratan karyawan yang berkaitan dengan jurusan masih belum ada pedoman. Kendala strategi penempatan tersebut merupakan kendala yang terakumulasi dari berbagai macam strategi penempatan yang dilakukan oleh BMT NU.

*Pertama*, rekrutmen dan seleksi karyawan yang mempunyai kendala meliputi minimnya akses informasi dan proses penerimaan anggota baru secara elektronik, belum menerapkan klasifikasi sarjana bagi karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama.

*Kedua*, pelatihan karyawan yang mempunyai kendala meliputi tempat pelaksanaan pelatihan bukan di kantor yang bersangkutan.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Lutfi Ariful Imam selaku Bagian Tabungan;

“Kalau terkait kendala itu banyak *lek* (dek), ya kalau dalam perekrutan informasi yang kurang memadai sehingga karyawan baru yang mau daftar itu harus datang ke BMT NU, kemudian sulitnya memprediksi keahlian karyawan, karna memang di BMT NU sendiri tidak ada klasifikasi terkait sarjana.”<sup>117</sup>

Hal serupa juga dinyatakan oleh Zainal Fatah S.pd selaku bagian pembiayaan bahwa:

“Setiap kegiatan pasti akan mengalami kendala dek, tidak terkecuali di BMT NU kendala tersebut sebagai tantangan buat kita agar tetap semangat dalam menghadapi bukan malah di ratapi dan mencari solusi agar setiap yang kita lakukan berjalan dengan lancar

<sup>117</sup> Lutfi ariful imam. *Wawancara*. 06 Mei 2020.

serta sesuai dengan yang kita harapkan. Terkait kendala dek dari segi tempat pelaksanaan *training* kurang maksimal, karena sulitnya pengontrolan dari BMT yang bersangkutan sehingga nanti kurang begitu paham bagaimana kinerja karyawan baru yang sedang mengikuti *training*.”<sup>118</sup>

Bapak Ach. Badrul Ulum saat kami temui di kantor BMT NU Bluto

Sumenep juga menambahkan;

“Catatan kami memang ada beberapa kendala yang ada *lek* (dek) jika kita berbicara tentang rekrutmen dan seleksi sementara ini kendala yang kami rasakan itu minimnya informasi secara elektronik serta proses pendaftaran harus datang ke kantor cabang secara langsung dan juga dengan tidak adanya klasifikasi jurusan hal ini sedikit menyulitkan untuk melihat sejauh mana kemampuan dari karyawan tersebut. Contoh kita butuh bagian keuangan kalau karyawan tersebut sarjana ekonomi *lek* (dek) sedikit banyak sudah pernah belajar bagaimana mengatur keluar masuknya keuangan, namun sebaliknya kalau sarjana pendidikan ini kan harus belajar lagi dari awal *lek* (dek).”<sup>119</sup>

Dari uraian beberapa wawancara yang dilakukan oleh peneliti di atas, ada beberapa yang peneliti peroleh tentang kendala strategi penempatan, yaitu:

- a. Minimnya informasi secara elektronik, dalam hal ini orang yang ingin bergabung atau melamar pekerjaan di BMT NU harus datang langsung ke kantor, sehingga pekerjaan akan sedikit terpenggalai.
- b. Tidak adanya klasifikasi tentang sarjana, sehingga hal ini menyulitkan untuk melihat karyawan tersebut tentang keahlian yang di tekuninya.
- c. Sulitnya pengontrolan saat pelaksanaan *training*, kana tempatnya di taruk di cabang terdekat dan juga pengalaman serta interaksi dengan

<sup>118</sup> Zainal Fattah S.pd. *Wawancara*. 06 Mei 2020.

<sup>119</sup> Ach.badrul Ulum S,sy. *Wawancara*. 05 Mei 2020.

masyarakat tidak akan sama saat mulai bekerja di cabang yang bersangkutan.

### C. Pembahasan Temuan

#### 1. Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep

##### a. Rekrutmen dan Seleksi karyawan di BMT NU cabang Bluto Sumenep

###### 1) Rekrutmen karyawan

Rekrutmen merupakan suatu cara untuk memperoleh orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan.<sup>120</sup> Sementara menurut Sondang P. Siagian mendefinisikan rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Sehingga dari pengertian di atas fakta di lapangan BMT NU cabang Bluto melakukan tahap perekrutan dengan menggunakan berbagai macam cara agar bisa di ketahui oleh masyarakat sekitar. Hal itu dilakukan dengan memberikan informasi melalui percetakan banner yang berisikan kriteria, persyaratan dan lain-lain. Serta penyebaran pamflet untuk di bagikan melalui media cetak maupun elektronik.

Peneliti mengungkapkan bahwa terdapat kesigkronan antara teori dengan fakta yang terjadi di lapangan. Hal ini bisa diketahui

<sup>120</sup> Hendri Hariyanto, "rekrutmen karyawan di koperasi mahasiswa Universitas negeri yogyakarta", (Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2015), 11.

dalam proses perekrutan yang mana terdapat formulir pendaftaran yang harus di isi oleh pelamar dan terdapat spesifikasi pekerjaan yang tertera di dalamnya.

## 2) Seleksi karyawan

Seleksi karyawan sebagaimana yang telah tercantum dalam bab sebelumnya seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu.<sup>121</sup> Seleksi merupakan suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu (penulis).<sup>122</sup> Menurut Alex S. Nitisemito seleksi adalah kegiatan suatu perusahaan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dan dalam jumlah yang tepat puladari calon-calon yang dapat ditariknya.<sup>123</sup>

Sehingga dari pengertian tersebut BMT NU cabang Bluto melakukan suatu seleksi karyawan dengan beberapa strategi berupa:

### a) Tes tulis

Tes tulis dalam hal ini mengacu terhadap hasil observasi lapangan tes tulis disini dilakukan untuk mengukur kompetensi calon karyawan untuk menjadi bagian dari pengelola atau

<sup>121</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 128.

<sup>122</sup> Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 177.

<sup>123</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), 44.

karyawan di BMT NU cabang Bluto, berupa selebaran yang berisi beberapa pertanyaan terkait uji kompetensi kelayakan karyawan setelah proses perekrutan.

b) Tes karyawan

Di BMT NU cabang bluto sesuai dengan hasil pengamatan lapangan, tahapan seleksi wawancara merupakan proses keua setelah para calon karyawan dinyatakan lulus dalam tes tulis. Sehingga dalam tes wawancara ini memang sudah terjaring bakal calon karyawan yang akan ditinjau dari aspek tes kemampuan psikomotor, tes pengetahuan entang pekerjaan, tes sampel pekerjaan, tes minat kejujuran, kepribadian dan lain-lain sesuai denagn teori yang telah disinggung pada kajian teori. Dalam pelaksanaannya BMT NU cabang Bluto menekankan kepada kepribadian calon karyawan yang harus memiliki rasa ikhlas dalam bekerja, mengutamakan kejujuran dan tekun dalam bekerja.

Setelah calon karyawan telah menuntaskan tahapan tes tulis dan tes wawancara, maka pihak penyeleksi calon karyawan menentukan karyawan yang akan bekerja di BMT NU cabang Bluto. Sehingga karyawan akan siap bekerja di BMT NU cabang Bluto dalam kesepakatan yang telah dilakukan antara pihak BMT NU dengan karyawan. Karyawan yang baru di BMT NU cabang Bluto, sesuai dengan fakta lapangan tidak dibatasi oleh klasifikasi

sarjana dalam hal penempatan jabatan struktur manajemen pengelola BMT NU cabang Bluto.

Peneliti mengungkapkan bahwa, terdapat dua hasil penelitian yaitu:

Pertama, terdapat kesinkronan antara teori dengan fakta di lapangan mengenai seleksi karyawan yang mengacu kepada bentuk turunan dari beberapa macam-macam seleksi yang disederhanakan berupa tes tulis dan tes wawancara di BMT NU cabang Bluto.

Kedua, terdapat ketidak sinkronan mengenai strategi penempatan karyawan yang sudah dinyatakan lulus seleksi. Dalam teori dijelaskan oleh Wahyudi juga mengemukakan dalam kutipan Tjutju Yuniarsih dan Suwatno bahwa dalam melakukan penempatan pegawai hendaklah mempertimbangkan faktor-faktor diantaranya Pendidikan, yaitu pendidikan minimum yang di syaratkan sebagai berikut:

- a) Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat
- b) Pendidikan alternatif yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahn latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

Faktanya di BMT NU cabang Bluto dalam penempatan karyawan disini tidak terlalu berpatron pada pendidikan, artinya sarjana apapun jika sudah memenuhi kreteria seleksi tulis dan

wawancara berserta derifasinya sudah bisa mengelola BMT NU cabang Bluto dan bisa promosi naik jabatan.

b. Pelatihan dan karyawan di BMT NU cabang Bluto Sumenep

Pelatihan karyawan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan prilakunya. Tentu bagi seluruh calon karyawan baru agar siap untuk ditempatkan di bidang pekerjaan tertentu, maka perlu mengikuti pelatihan terlebih dahulu.<sup>124</sup> Adanya pelatihan tersebut tidak lepas dari tujuan yang diinginkan, seperti halnya diadakan pelatihan untuk menambah wawasan baru, meningkatkan keterampilan serta rasa tanggung jawab yang harus di tanamkan terhadap karyawan dengan dibekali materi-materi serta praktek.

Melihat dari beberapa sumber yang ada, fakta di lapangan dalam melakukan tahapan pelatihan di BMT NU mempunyai ciri khas tersendiri dan kemasan yang berbeda. BMT NU dalam melakukan pelatihan di istilahkan dengan magang selama jangka waktu yang sudah di tentukan dengan menerapkan metode praktis yang bertujuan agar karyawan tersebut belajar langsung ke lapangan untuk bekerja, sehingga nantinya karyawan tersebut mempunyai bekal dan pengalaman sebagai pondasi untuk melanjutkan di dunia pekerjaan.

Setelah selesai magang BMT NU melakukan diklat yang di ikuti oleh karyawan baru, diklat tersebut merupakan bagian dari pelatihan

---

<sup>124</sup> Edy Sutrisno, *Manajaemen sumber daya manusia* (Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2016), 120.

yang dikemas dengan cara berbeda. Diklat tersebut terdapat banyak materi yang di sugukan agar mampu meningkatkan wawasan yang luas serta penanaman rasa tanggung jawab terhadap karyawan baru agar komitmen dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja yang di hasilkan maksimal.

Menurut peneliti terdapat kesingkronan antara teori dengan fakta di lapangan, hal itu bisa di lihat dari tujuan dan penggunaan metode praktis yang dilakukan oleh BMT NU dengan melepas karyawan untuk belajar langsung di lapangan. Dengan demikian karyawan mempunyai pengalaman sebagai pondasi untuk melakuka pekerjaannya.

## **2. Kendala Strategi penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di BMT NU cabang Bluto Sumenep**

Setiap perusahaan berusaha untuk selalu memberikan yang terbaik dan memperbaiki dalam segala bidang agar mampu mencapai tujuan yang di inginkan. Tak terkecuali BMT NU yang selalu berupaya utuk memberikan kemaslahatan bagi masyarakat sehigga akan bersiggungan dengan SDM yang ada. Maka dari itu BMT NU menerapkan strategi penemptan SDM untuk menyaring karyawan agar sesuai dengan kemampuannya serta kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

Namun dalam perjalanannya ketika menjalankan strategi penempatan SDM pasti terdapat yang namanya kendala-kendala yang harus di hadapi dan di atasi oleh perusahaan.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa BMT NU dalam proses melakukan strategi penempatan SDM mengalami beberapa kendala. Adapun kendala yang di alami cukuplah beragam salah satunya adalah minimnya informasi secara elektronik. Tidak ada klasifikasi sarjana. Sulitnya pengontrolan saat pelatihan.

Menurut peneliti mengenai kendala yang di alami oleh BMT NU dalam proses melakukan penempatan SDM paling mendasar adalah minimnya informasi elektronik. Hal ini dikarenakan lembaga BMT NU Bluto yang masih baru berdiri dibandingkan dengan lembaga-lembaga yang lain. Sehingga masih belum bisa mengakses melalui internet baik berupa web resmi dan lain-lain. kendala ini muncul berbanding lurus dengan persaingan di dunia kerja dan kita tau sendiri bahwa sekarang ini sudah memasuki revolusi 4.0 dan itu menjadi tantangan BMT NU harus bisa menyesuaikan dengan kondisi zaman sehingga tidak kalah saing dengan lembaga lembaga yang lain.

Adapun tindakan yang dilakukan oleh BMT NU dalam upaya mengatasi kendala yang ada yaitu dengan cara tetap memberikan informasi terhadap masyarakat sesuai dengan fasilitas dan kemampuan yang ada baik melalui lisan ke lisan maupun media cetak, serta membagi job antara pekerjaan yang di tetapkan dengan pekerjaan saat penerimaan karyawan baru.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari analisis yang telah dilakukan mengenai “Strategi penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di BMT NU Cabang Bluto” dapat disimpulkan dalam beberapa hal sebagai berikut:

1. Strategi penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep Jawa Timur

- a. Seleksi karyawan di BMT NU Cabang Bluto Sumenep

Dalam seleksi yang dilakukan BMT NU Cabang Bluto merupakan sebuah upaya untuk mengklasifikasi karyawan yang memiliki kemampuan atau kapasitas yang diinginkan. Dalam upaya tersebut BMT NU menggunakan beberapa cara yaitu tes tulis dan tes wawancara. Dengan demikian, dua langkah tersebut membantu untuk mengetahui dan dapat membedakan karyawan yang memiliki kapasitas serta potensi agar memudahkan untuk memilih atau menyeleksi karyawan sesuai dengan harapan yang dikehendaki.

- b. Pelatihan di BMT NU Cabang Bluto Sumenep

Dalam sebuah lembaga tentu mempunyai harapan agar karyawan yang bekerja memiliki sebuah kemampuan serta pengalaman sehingga kinerja yang dihasilkan bisa maksimal. Dengan demikian BMT NU mengadakan pelatihan atau *training* untuk menamba wawasan dan pengalaman karyawan baru. *Training* tersebut

dilakukan selama 30 hari dan di tempatkan di kantor cabang terdekat dengan harapan karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik serta belajar secara langsung di lapangan.

2. Kendala Menerapkan Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja di BMT NU Cabang Bluto.

Adapun kendala yang di alami oleh BMT NU Cabang Bluto dalam melakukan strategi penempatan yaitu a) Minimnya informasi secara elektronik. b) Tidak adanya klasifikasi tentang sarjana. c) Sulitnya pengontrolan saat pelaksanaan *training*.

## **B. Saran-saran**

Dengan terselesaikannya penulisan skripsi ini ditinjau dengan penemuan penelitian dan fakta yang telah peneliti temukan, maka saran yang dapat peneliti ajukan yang mungkin bermanfaat diantaranya;

1. Kepada BMT NU Cabang Bluto Sumenep
  - a. BMT NU Cabang Bluto Sumenep, sebaiknya menambah serta memanfaatkan informasi secara elektronik sehingga masyarakat mendapatkan informasi dengan mudah di saat sedang membuka peluang pekerjaan dan bisa memudahkan pihak BMT NU sendiri mengenai pendaftaran.
  - b. Diharapkan kepada BMT NU untuk membentuk SOP tentang klasifikasi sarjana agar nantinya sesuai dengan keinginan dan memudahkan BMT NU dalam menyeleksi karyawan baru.

- c. Kemudian dalam masa *training* sebisa mungkin di taruk di lembaga sendir agar bisa mengontro dan melihat kinerja karyawan tersebut secara maksimal.

## 2. Kepada pembaca

Agar penelitian ini lebih bermanfaat diharapkan bisa menambah wawasan keilmuan para pembaca tentang “Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep.”



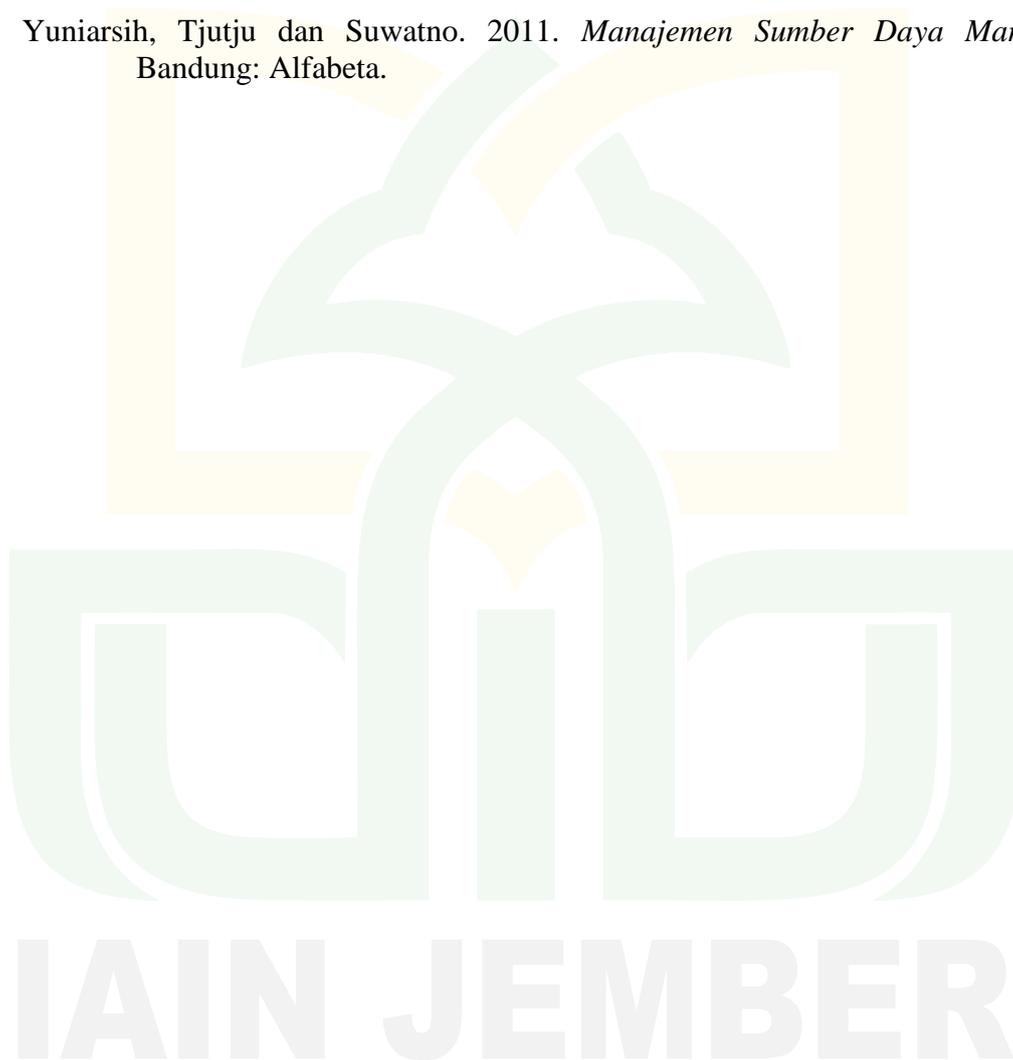
## DAFTAR PUSTAKA

- Agustriana, Darwin. *Analisis faktor penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Yuniko Asia prima di Kota Bandung*. Ekonom bisnis dan interpreneur. Vol 9. No 2.
- Anthony. 1999. *Manajemen strategi*. Yogyakarta: UNY Press.
- Arifin, Anwar. 1989. *Strategi komunikasi*. Bandung: Armiko.
- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aulia. 2018. *Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada bank BRI syariah csp magelang dalam perspektif islam*. Skripsi fakultas ilmu agama islam, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Baharuddin ilham. dkk. 2016. *Pengaruh Penempatan Pegawai, Lingkungan Kerja dan Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar*. Indonesia Journal Of Business and Management. Vol 2. No 1.
- Bahrian. 2014. *Studi Tentang Prinsip-Prinsip Penempatan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu*. Ejournal Administrasi Negara. Vol 5. No 3.
- BMT NU. *Sejarah BMT NU*. (2014)
- Christy Mawei, Aprilia dkk. *Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Bank BNI (Persero), TBK, KCU Manado*. Jurnal EMBA. Vol 2. No 2.
- Darmin Ahmad Pella dan Inayati Afifah. 2011. *Talent Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dewi, Nourma. 2017. *Regulasi keberadaan baitul mall wattamwil dalam system perekonomian di Indonesia*. Jurnal serambi hukum. Vol 11. No 11.
- Dharajat. 2019. *Strategi peningkatan kinerja karyawan di BNI syariah cabang fatmawati*. Skripsi fakultas agama islam, Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Dr. Abdurrahmat. 2017. *Pembangunan sumber daya manusia*. Zahir publishing.
- Dyah Apriyanti Fitria dkk. *Optimalisasi dan hambatan dalam penempatan pegawai di kabupaten banyuwangi*. Jurnal Administrasi Publik. vol. 1. No 4.

- E. Jackson, Susan. Dkk. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Fadhil, Ahmad. 2018. *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumi putera*. Jurnal administrasi bisnis. Vol 54. No 1.
- Fadilah Asri Nur. dkk. *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja*. Jurnal Administrasi Publik. Vol 1. No 5.
- Hariyanto, Hendri. 2015. *Rekrutmen karyawan di koperasi mahasiswa Universitas negeri yogyakarta*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hidayati. 2015. *Strategi manajemen sumber daya manusia di bank syariah mandiri salatiga*. Skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam, institut agama islam negri Salatiga.
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode penelitian ilmu sosial*. Yogyakarta: Erlangga.
- Imam Saputra, Nur. 2017. *Pengaruh Rekrutmem dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BNI KCU Makassar*. Skripsi UIN Alauddin Makassar.
- J. Meleong, Lexy. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Jusmaliani. 2014. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasiram. 2008. *Metode Penelitian*. Malang: Uin Malang Press.
- Larrece, dkk. 2000. *Manajemen pemasaran*. Jakarta; Erlangga.
- Mandasari, Widha. *Upaya peningkatan kinerja karyawan operasional melalui motivasi kerja dan lingkungan*. Jurnal manajemen. Udinus. Vol 1. No 5-11.
- Mardani. 2015. *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesua*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Muslim, Ahmad. *Strategi rekrutmen tenaga kerja luar negeri di kota Surabaya*. Jurnal Administrasi Publi. Vol 1. No 4.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.

- Prawesti. 2018. *Analisis sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT permata jatim*. Skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam, Universitas islam negeri sunan ampel Surabaya.
- Rhomadhan. 2017. *Strategi perusahaan dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia yang islami untuk meningkatkan upaya kinerja karyawan pada mayangkara group Blitar*.
- S. Nitisemito, Alex.1988. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- S.P. Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P. Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subagyo, Ahmad. 2014. *Manajemen koperasi simpan pinjam*. Jakarta: Mitra wacana media.
- Sudarsono, Heri. 2003. *Bank dan lembaga keuangan syariah*. Yogyakarta: Ekonosia.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2014. *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Cv Alfabeta.
- . 2016. *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suprihati. 2014. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di Sragen*. Jurnal pradigma. Vol 12. No 01.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto. 2015. *Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah*. Derivatif. Vol 9. No 1.

- Tim penyusun. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Jember: IAIN Press.
- Umar, Husen. 2002. *Evaluasi kinerja perusahaan*. Jakarta: Gramedia pustaka utama.
- Watung, Sjeddie. *Analisis strategi penempatan pegawai terhadap produktivitas pegawai pada fakultas ekonomi Uneversitas Negri Manado*, Jurnal pluralisme dalam ekonomi dan pendidikan, ISSN: 2407-4268.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



## Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep	Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Strategi Penempatan</li> <li>2. Sumber Daya Manusia</li> <li>3. Kinerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengertian strategi</li> <li>2. Unsur-unsur strategi</li> <li>3. Pengertian penempatan</li> <li>4. Jenis penempatan</li> <li>5. Tujuan penempatan</li> <li>6. Strategi penempatan                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Rekrutmen dan seleksi</li> <li>b. Pelatihan dan diklat</li> </ol> </li> <li>1. Penegrtian SDM</li> <li>2. Tujuan SDM</li> <li>3. Fungsi SDM</li> <li>4. Analisis Jabatan</li> <li>5. Seleksi karyawan</li> <li>6. Pelathan karyawan</li> <li>7. Penempatan karyawan</li> <li>1. Pengertian kinerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informan:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kepala Cabang BMT NU</li> <li>b. Karyawan BMT NU</li> </ol> </li> <li>2. Dokumentasi</li> <li>3. Kepustakaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian: <i>Field research</i> (Penelitian lapangan)</li> <li>2. Pendekatan Penelitian: Kualitatif deskriptif</li> <li>3. Subyek penelitian: <i>Purposive sampling</i></li> <li>4. Pengumpulan data:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Observasi</li> <li>b. Wawancara</li> <li>c. Dokumentasi</li> </ol> </li> <li>5. Analisis data:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Reduksi data</li> <li>b. Penyajian data</li> <li>c. Penarikan kesimpulan</li> </ol> </li> <li>6. Validitas data: Triangulasi Sumber.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana strategi penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di BMT NU Cabang Buto?</li> <li>2. Apa saja kendala dalam menerapkan strategi penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja BMT NU Cabang Bluto?</li> </ol>

## SURAT IJIN PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUTE AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Natsir No. 1 Malang, Telp.: (031) 487550, 427001, Fax: (031) 427005, Kode Pos : 68136  
Website : [www.iajnember.ac.id](http://www.iajnember.ac.id) e-mail : [info@iajnember.ac.id](mailto:info@iajnember.ac.id)

Nomor : B-190 /In.20/7.a/PP.00.9/04/2020

Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Pimpinan BMT NU Cabang Bluto Sumenep

Di-

Tempat

Diberitahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak pimpinan untuk memberikan izin penelitian dengan identitas sebagai berikut:

Nama Mahasiswa : Zainul Mu'ien

NIM : E20151126

Semester : X

Program Studi : Perbankan Syariah

No Telpn : 085257665556

Dosen Pembimbing : Dr. Khandan Rifa'i, S.E.,M.Si

NIP : 196808072000031001

Judul Penelitian : Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja di BMT NU Cabang Bluto

Demikian Surat Permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 24 April 2020

a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang

Akademik



## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zainul Mu'ien  
NIM : E20151126  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan Syariah  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institusi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Dengan ini menyatakan bahwa ini adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk pada sumbernya.

Jember, 30 Juni 2020



Zainul Mu'ien  
NIM. E20151126



Alamat Kantor Pusat :  
Jalan Pahlawan 198/10  
Desa Candi 4, Kecamatan Candi, Kabupaten  
Paku, Sumatera Utara, Kode Pos 55412  
Telp. Pusa : 0102 842201  
Fp. : 0102 794 8351  
0102 7942 8981  
e-mail : [bmt\\_gjember@yahooinfo.id](mailto:bmt_gjember@yahooinfo.id)  
Website : [www.bmtbmt.com](http://www.bmtbmt.com)

Nomor: 2404/0123/KSPPS/BMT NU/IV/2020  
Lamp - 0 -  
Perihal: Putusan permohonan ijin penelitian

Sumenep 28 April 2020

Kepada Yang terhormat,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Jember  
d/a. J. Mataram No. 1 Mangli Jember 68136

*Assalamu'alaikum War. Wab*

Salam Silaturahmi kami sampaikan, semoga kita sekalian tetap berada dibawah lindungan Allah SWT sehingga tetap diberi kemampuan melaksanakan tugas – tugas keseharian. Amin.

Selanjutnya, disampaikan dengan hormat, Sehubungan dengan surat dari Sdr Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Jember Nomor B 190/n.2017 a/PP.00.9/04/2020 Tanggal 24 April 2020 Perihal sebagaimana pokok surat di atas, maka bersama ini kami sampaikan, bahwa pada prinsipnya kami Tidak keberatan dan memberikan persetujuan ijin Penelitian Kepada Mahasiswa atas Nama Zamul Muien NIM: E20151126 Untuk melakukan Penelitian di KSPP Syarah BMT NU Jawa Timur Cabang Bluto Sumenep Dengan Judul Penelitian "Strategi penempatan Sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep "

Demikian harap maklum, atas segala perhatian dan keja samanya disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

  
Ketua Utama,  
SYADI S. Ag  
NIP. 2404.010704.0001  
NRK. KJK. 026.000.449.2010

Tembusan disampaikan kepada yth.

-Kepala Cabang Bluto Sumenep. untuk di tindak lanjut



Alamat Kantor  
Jl. Pahlawan Sumenep - Bluto  
Sumenep Bluto Kabupaten Madura  
Jawa Timur 69152  
Telp. 031 2110000000 - Telp. Fax. 031 2110000000  
Website: www.bmtnujatim.org  
E-mail: bmtnujatim@gmail.com

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ZAINAL FATAH S,Pd  
NIP : 2404.010416.0134  
Jabatan : Kepala KSPPS BMT NU JATIM Cabang Bluto  
Unit Kerja : KSPPS BMT NU JATIM Cabang Bluto

dengan ini memberikan rekomendasi terhadap mahasiswa di bawah ini

Nama : ZAINUL MU'IEEN  
NIM : E20151126  
Program Studi : Perbankan Syari'ah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Telah selesai melaksanakan penelitian di Lembaga Keuangan KSPPS BMT NU JATIM Cabang Bluto dari Tgl 05 Mei 2020 s/d 05 Juni 2020 sebagai syarat penyusunan Skripsi dengan judul :

**“Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja di BMTNU Cabang Bluto”**

Demikian surat ini untuk digunakan sebagaimana mestinya dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

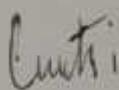
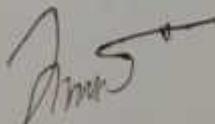
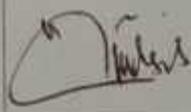
Bluto, 02 Juli 2020

Kepala KSPPS BMT NU JATIM

Cabang Bluto

**ZAINAL FATAH S,Pd**  
NIP:2404.010416.0134

JURNAL PENELITIAN SKRIPSI

NO	TANGGAL	K/ETERANGAN	PARAF
1	Jum'at, 24 April 2020	Menyerahkan surat ijin penelitian ke BMT NU Cabang Bluto Sumenep	
2	Selasa, 28 April 2020	Menerima surat ijin penelitian	
3	Selasa, 05 Mei 2020	Wawancara dengan Ach. Badrul Ulum selaku kepala Cabang	
4	Selasa, 05 Mei 2020	Wawancara dengan Zairatul Mabliyah S.E selaku bagian keuangan dan administrasi	
5	Rabu, 06 Mei 2020	Wawancara dengan Lutfi Ariful Imam selaku bagian tabungan	
6	Rabu, 06 Mei 2020	Wawancara dengan Zainal Fatah S. pd selaku bagian pembiayaan	
7	Rabu, 06 Mei 2020	Dokumentasi	

## INSTUMEN PENELITIAN

1. Apa yang melatar belakangi berdirinya BMT NU Cabang Bluto Sumenep?
2. Siapa saja yang terlibat langsung dalam pembentukan BMT NU Cabang Bluto Sumenep?
3. Apa tujuan didirikannya BMT NU Cabang Bluto Sumenep?
4. Apa saja strategi yang digunakan BMT NU Cabang Bluto Sumenep dalam meningkatkan kinerja karyawan?
5. Bagaimana strategi penempatan SDM yang dilakukan BMT NU Cabang Bluto Sumenep?
6. Bagaimana strategi seleksi karyawan baru yang dilakukan BMT NU Cabang Bluto Sumenep?
7. Bagaimana strategi pelatihan yang dilakukan BMT NU Cabang Bluto Sumenep dalam meningkatkan kinerja karyawan?
8. Bagaimana strategi BMT NU cabang Bluto Sumenep mengenai rotasi jabatan?
9. Apa saja Kendala yang dihadapi BMT NU cabang Bluto Sumenep dalam menerapkan strategi penempatan SDM?
10. Apa saja Kendala yang dihadapi BMT NU cabang Bluto Sumenep dalam melakukan seleksi karyawan?
11. Apa saja Kendala yang dihadapi BMT NU cabang Bluto Sumenep dalam melakukan rotasi jabatan?

IAIN JEMBER

## DOKUMENTASI



(Wawancara bersama dengan Bapak Ach. Badrul Ulum selaku Kepala Cabang BMT NU Bluto Sumenep)



(Wawancara dengan Pengelola BMT NU Cabang Bluto Sumenep)



( Wawancara Bersama Zairatul Mabliyah S.E Selaku Bagian Keuangan dan Administrasi di BMT NU Cabang Bluto)







**IAIN JEMBER**

## BIODATA PENULIS

### 1. Identitas Diri

Nama : Zainul Mu'ien  
NIM : E20151126  
Tempat, Tgl Lahir : Sumenep, 01 April 1997  
Alamat : Desa. Karang Cempaka,  
Kec. Bluto,  
Kab. Sumenep



Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan Syariah  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institusi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember  
Email : zenps842444@gmail.com  
No. Hp : +6285257665556

### 2. Riwayat Pendidikan:

- a. MI At-Taufiqiyah Aing Baja Raja 2009
- b. Mts At-Taufiqiyah Aing Baja Raja 2012
- c. MA At-Taufiqiyah Aing Baja Raja 2015
- d. IAIN Jember

### 3. Pengalaman Organisasi:

- a. Anggota OSIS Mts At-Taufiqiyah Aing Baja Raja 2011-2012
- b. Anggota OSIS MA At-Taufiqiyah Aing Baja Raja 2014-2015
- c. Anggota pramuka SCOUT ATFI
- d. Ketua Bidang Pengembangan sumber daya mahasiswa HMPS PS (Himpunan Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah) IAIN Jember periode 2016-2017.
- e. Anggota bidang bakat dan minat jong Madura priode 2017-2018.
- f. Anggota bidang kaderisasi Kumpulan Mahasiswa Netral priode 2017-2018.
- g. Ketua Umum Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon FEBI Komisariat IAIN Jember masa pengabdian 2018-2019.
- h. Sekretaris Komunitas Regenerasi Pemikir Ekonomi (KORREK).
- i. Ketua biro pengembangan ekonomi dan tenaga profesional PMII Cabang Jember.