

**STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI BPR NUSAMBA RAMBIPUJI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



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

SUBHANALLAH
NIM : E20191207

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2024**

**STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI BPR NUSAMBA RAMBIPUJI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

SUBHANALLAH
NIM : E20191207

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

Disetujui Pembimbing

Dr. Siti Masrohatin, S.E, M.M.
NIP. 197806122009122001

**STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI BPR NUSAMBA RAMBIPUJI**

SKRIPSI

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

Hari : Jum,at
Tanggal : 05 April 2024

Tim Penguji



Ketua

Sekretaris


Dr. H. Fauzan, S.Pd., M.Si.
NIP. 197403122003121008


Hj. Mariya Ulfah, M.E.I.
NIP. 197709142005012004

Anggota

1. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M. ()
2. Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M. ()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Ghobillah, M.Ag.
NIP. 1968122619996031001

MOTTO

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

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (QS. Al-Qashash: 26)¹



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

¹ QS. Al-Qashash : 26.

PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur dan kasih sayang Allah SWT. Saya persembahkan skripsi ini kepada mereka yang telah berjasa dalam proses belajar saya selama ini, diantaranya :

1. Untuk kedua orang tua saya : Bapak Asmuni dan Ibu Aisyah yang senantiasa merawat dari nol hingga sampai sekarang, yang selalu mendukung dan mendo'akannya dengan begitu tulus dan ikhlas kepada anak-anaknya.
2. Kepada saudara kandung dan seluruh keluarga besar yang selalu menjadi pendukung dan penyemangat dalam menimba ilmu serta selalu memberikan motivasi untuk saya berusaha mencapai kesuksesan.
3. Kepada guru-guru saya yang senantiasa memberikan ilmunya serta bersabar dalam mendidik murid-muridnya.
4. Kepada teman-teman Himpunan Mahasiswa Alumni Sumber Bungur Pamekasan di UIN KHAS Jember yang menjadi wadah pemersatu para alumni untuk saling berbagi pengalaman dan mengajarku arti kekeluargaan.
5. Kepada keluarga besar Jong Madura yang selalu ada sebagai saudara di perantauan.
6. Kepada keluarga besar PMII Rayon FEBI UIN KHAS Jember.
7. Teman-teman kelas Perbankan Syariah 5 yang selalu memberikan semangat di saat kuliah.
8. Keluarga kecil kontrakan Buk Pit yang selalu ada saat senang maupun susah.
9. Seluruh teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuannya.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur peneliti haturkan kepada Allah SWT. Berkat rahmat dan kuasanya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Strategi Rekrutmen dan Seleksi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji”. Shalawat dan salam selalu tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi agung Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang terang benderang ini.

Dalam penyusunan karya tulis ini, tentu saja tidak lepas dari bantuan, dukungan, dan perhatian dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan segenap penghargaan, peneliti menyampaikan ucapan terimakasih banyak kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag, M.M., CPEM. selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember
3. Dr. M.F Hidayatullah, S.H.I, M.S.I. Selaku Ketua jurusan Ekonomi Islam.
4. Ana Pratiwi, M.S.A. Selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah.
5. M. Saiful Anam, S.Ag., M.Ag. Selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Dr. Siti Masrohatin, S.E, M.M sebagai dosen pembimbing skripsi, yang telah membimbing dan memberikan arahan serta motivasi demi menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

7. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah berjasa dalam proses belajar penulis.
8. Pimpinan dan karyawan BPR Nusamba Rambipuji.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih ada kekurangan didalamnya dan jauh dari kata sempurna. Namun penulis telah mencoba untuk menyusun dan menyelesaikan walaupun dengan waktu yang sangat terbatas tentu tidak lepas dari kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis hanya mengharap ridho Allah SWT, dengan harapan semoga karya ini dapat bermanfaat dan barokah di dunia dan akhirat bagi penulis dan juga para pembaca. Amin ya rabbal alamin.

Jember, 29 Februari 2024



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

Subhanallah

ABSTRAK

Subhanallah, 2023: Strategi Rekrutmen dan Seleksi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji

Kata Kunci : Strategi Rekrutmen, Seleksi, Kinerja.

Salah satu lembaga keuangan bank di Indonesia yaitu BPR. Bank Perekonomian Rakyat kini menjadi istilah baru untuk BPR. Perubahan ini tertulis dalam RUU P2SK (Rancangan Undang Undang Tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan) merupakan upaya memaksimalkan fungsi literasi dan intermediasi perbankan. Perubahan istilah BPR menjadi perekonomian membuat ruang kerja BPR menjadi lebih luas. Karena selama ini stigma BPR hanya melayani urusan kredit, padahal BPR juga melayani layanan perbankan lainnya seperti tabungan dan deposito. Bahkan juga bisa fungsi digitalisasi layanan, inklusi keuangan hingga edukasi ke masyarakat. Hal tersebut menjadi nilai positif bagi BPR untuk membantu masyarakat lebih luas lagi sehingga perlu adanya peningkatan sumber daya pada lembaga BPR, salah satunya yaitu meningkatkan sumber daya manusianya.

Fokus penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi di BPR Nusamba Rambipuji? 2) Bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan strategi rekrutmen dan seleksi di BPR Nusamba Rambipuji. 2) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang mengambil objek penelitian di BPR Nusamba Rambipuji. data-data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Sementara analisis yang digunakan yaitu menggunakan analisis deskriptif. Serta keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah : 1) Strategi rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji yaitu merencanakan jumlah dan spesifikasi SDM yang dibutuhkan dengan kriteria calon karyawan secara umum latar belakang pendidikan, batasan minimal usia dan tidak pernah terlibat tindak kriminal. Sedangkan spesifikasi secara khusus tiap bidang diatur dalam SOP bagian *Job Description*. 2) Strategi seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu tes tulis berupa psikologi di lembaga pihak ketiga Brilian Psikologi untuk mengetahui bakat dan kemampuan calon karyawan, tes wawancara oleh kepala bidang dan direksi, tes kesehatan juga menggunakan lembaga pihak ketiga yaitu Lab. Parahita Jember.

DAFTAR ISI

COVER	i
PERSETUJUAN	ii
Pengesahan Penguji	iii
Motto	iv
Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi istilah.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Teori	23
1. Strategi	23
2. Rekrutmen	25
3. Seleksi	29
4. Kinerja	33

BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	41
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Subjek penelitian.....	42
D. Teknik pengumpulan data.....	43
E. Analisis data.....	45
F. Keabsahan data	46
G. Tahap-tahap penelitian lapangan	48
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	49
A. Gambaran Objek Penelitian.....	49
1. Sejarah PT BPR Nusamba Rambipuji	49
2. Visi dan Misi	50
3. Jumlah Data Karyawan.....	51
4. Struktur Organisasi BPR Nusamba Rambipuji.....	53
5. Produk Simpanan BPR Nusamba Rambipuji	54
B. Penyajian Data dan Analisis.....	57
1. Strategi rekrutmen dan seleksi di BPR Nusamba Rambipuji	58
2. Strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji.....	65
C. Pembahasan Temuan.....	72
1. Strategi rekrutmen dan seleksi di BPR Nusamba Rambipuji.....	72
2. Strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji	76
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84

BAB I PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Menurut Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 792 tahun 1992 yang dikutip oleh Bustari Mukhtar, lembaga keuangan adalah badan usaha yang kegiatannya melakukan penghimpunan dan penyaluran dana kepada masyarakat terutama guna membiayai investasi perusahaan. Meskipun dalam peraturan tersebut lembaga keuangan diutamakan untuk membiayai investasi perusahaan, bukan berarti membatasi pembiayaan lembaga keuangan hanya untuk investasi perusahaan.²

Lembaga keuangan dibagi menjadi dua bagian, yaitu lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non bank. Pada dasarnya lembaga keuangan baik bank maupun non bank memiliki tugas yang sama yaitu menghimpun dana dan menyalurkan dana, perbedaannya terletak pada cara menghimpun dan menyalurkan dananya. Dalam menghimpun dana dari masyarakat, lembaga keuangan perbankan melakukannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun lembaga keuangan non bank hanya dapat menghimpun dana secara tidak langsung atau hanya melalui bentuk kertas berharga, pinjaman, atau kredit atau penyertaan.³

Salah satu lembaga keuangan bank di Indonesia yaitu Bank Pengkreditan Rakyat. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) kini menjadi istilah yang baru dalam konteks lembaga keuangan. Perubahan ini tercermin dalam

² Bustari Muchtar, *Bank Dan Lembaga Keuangan Lain* (Jakarta:Kencana,2016),23

³ Muchtar, 24

Rancangan Undang-Undang tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (RUU P2SK). Tujuannya adalah untuk meningkatkan fungsi literasi dan intermediasi perbankan. Pergantian istilah dari BPR menjadi Bank Perekonomian Rakyat memperluas cakupan aktivitas BPR. Sebelumnya, BPR sering kali hanya diidentikkan dengan layanan kredit, namun kini BPR juga menawarkan berbagai layanan perbankan lainnya seperti tabungan dan deposito. Bahkan, BPR juga dapat berperan dalam digitalisasi layanan, inklusi keuangan, dan memberikan edukasi kepada masyarakat.⁴ Hal tersebut menjadi nilai positif bagi BPR untuk membantu masyarakat lebih luas lagi sehingga perlu adanya peningkatan sumber daya pada lembaga BPR, salah satunya yaitu meningkatkan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia mempunyai arti penting bahwa karyawan yang baik akan berkontribusi positif mulai dari *input*–*proses*–*output*. Perencanaan tenaga kerja yang dilakukan terus menerus supaya tidak terjadi kevakuman atau stagnasi dalam kaderisasi. Membuat kader dalam organisasi kewjiban dari top pimpinan dalam organisasi itu yaitu: memberi motivasi, pelatihan, pengarahan dan sebagainya.⁵ Untuk mendapatkan kader atau karyawan tentunya harus melalui beberapa tahapan untuk mencapainya diantaranya rekrutmen dan seleksi yang merupakan tahap awalnya.

Rekrutmen dan seleksi adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia. Menurut Dian Irmayani, Rekrutmen adalah suatu proses untuk

⁴ Info Universal, “Bank Perekonomian Rakyat, Jadi Istilah Baru Untuk BPR,” Universal BPR, 15 Februari 2023, <https://Universalbpr.Co.Id/Blog/Bank-Perekonomian-Rakyat/>.

⁵ Abdul Haris, *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Jawa, 2021), 8

mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan/*job description* dan juga spesifikasi pekerjaan/*job specification*. Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.⁶

Proses rekrutmen merupakan fungsi manajemen yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dan harus dipertimbangkan secara matang sebelum mengambil keputusan untuk melakukan proses rekrutmen. Karena jika suatu perusahaan atau organisasi menjalankan proses rekrutmen dengan baik, maka akan terjamin adanya kandidat-kandidat potensial yang akan diterima akan berhasil dan karyawan yang dipekerjakan juga akan berkinerja baik. Tahap seleksi merupakan langkah penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Memilih dan menemukan pelamar terbaik untuk mengisi posisi yang kosong, pastikan perusahaan Anda memiliki tenaga kerja yang berkinerja tinggi dan berkualitas. Mengkoordinasikan karyawan dengan tugas mereka memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien, sehingga menghasilkan tingkat kehadiran yang lebih tinggi, tingkat turnover yang lebih rendah, dan menghemat biaya dan mempersingkat waktu yang terkait dengan sumber daya manusia.⁷

Islam sangat menekankan pentingnya menjalankan segala sesuatu

⁶ Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Cv. Budi Utama, 2022), 12.

⁷ Ditya, Mardianico Purna. "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation Pada PT. Orsoindo Sejahtera." *Jurnal Pundi* 5.1 (2021). 114

dengan profesionalisme. Ajaran ini ditegaskan dalam firman Allah SWT yang berbunyi,

وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَمًا وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا وَاكْسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَعْرُوفًا ﴿٥﴾

Artinya: "Dan janganlah kamu serahkan kepada orang-orang yang belum sempurna akalnya harta yang dijadikan Allah sebagai pokok kehidupan. Berikanlah kepada mereka belanja dan pakaian, dan ucapkanlah kepada mereka perkataan yang baik." (QS. An-Nisa: 5).⁸

Hal ini juga sesuai sabda Nabi, Telah disampaikan kepada kami [Muhammad bin Sinan] dari [Fulaih bin Sulaiman] dari [Hilal bin Ali] dari [Atho' bin Yasar] dari [Abu Hurairah] radhiallahu 'anhu, bahwa :Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda:

إِذَا ضَيَعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya : "Apabila amanah diabaikan, maka tunggulah kehancuran." Ada sahabat yang bertanya, "Apa yang dimaksud dengan amanah diabaikan?" Rasulullah menjawab, "Apabila urusan diserahkan kepada yang tidak layak, maka tunggulah kehancuran itu." (Hadits Bukhari).⁹

Kinerja karyawan wajib diperhatikan dengan sungguh-sungguh oleh suatu perusahaan, karena kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam berbagai hal. Peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan sangat penting karena dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan serta meningkatkan

⁸ Q.S An-Nisaa : 5.

⁹ Hadits Bukhari Nomor 6015.

efektifitas dan efisiensi perusahaan.¹⁰

PT. BPR Nusamba Rambipuji adalah salah satu dari 20 BPR Nusamba Group yang didirikan secara bersamaan pada tanggal 17 Februari 1990, BPR Nusamba Rambipuji merupakan BPR yang didirikan setelah pemerintah mengeluarkan Paket Kebijakan 27 Oktober 1988, sebagai tindak lanjut deregulasi dibidang moneter, dimana pemerintah memberikan kemudahan dalam pendirian Bank-bank khususnya BPR (Bank Perkreditan Rakyat).

PT. BPR Nusamba Rambipuji merupakan salah satu Bank Perkreditan BPR Nusamba Rambipuji, yang berdiri di kabupaten Jember semenjak 17 Februari 1990, beroperasi pada aspek jasa perbankan dengan menerima uang dari masyarakat dalam bentuk Tabungan dan Deposito serta memberikan kredit. Selama 27 tahun terakhir, perusahaan ini telah menunjukkan keahlian di bidang ini.¹¹ Dengan demikian BPR Nusamba perlu adanya strategi baru untuk meningkatkan daya tarik dan mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya dan mampu mewujudkan tujuannya. Dalam mewujudkan tujuan sebuah perusahaan atau sebuah organisasi tentunya karena adanya sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Saat ini BPR Nusamba Rambipuji telah mempunyai delapan cabang kas pembantu yang tersebar di wilayah Jember. Hal ini mendorong perkembangan BPR Nusamba Rambipuji terbukti pada tiga tahun terakhir

¹⁰ Siti Indah Purwaning Yuwana. "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia". *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11.2 (2022). 449

¹¹ Profil Perusahaan. 25 Februari 2023. [Http://Bprnusamba-Rambipuji.Co.Id/Page/Detail/Profil-Perusahaan](http://Bprnusamba-Rambipuji.Co.Id/Page/Detail/Profil-Perusahaan).

terdapat beberapa penghargaan yang telah diraih BPR Nusamba Rambipuji diantaranya: Infobank BPR Awards 2022 dengan "Penghargaan 'SANGAT BAGUS' diberikan atas pencapaian kinerja keuangan sepanjang tahun" 2021, TOP 100 BPR *The Finance* 2022 sebagai BPR berpredikat bintang 2 kategori Rp. 35 milyar sampai dengan dibawah Pertumbuhan cepat hingga mencapai Rp. 100 miliar selama periode tiga tahun. terakhir, TOP 100 BPR *The Finance* 2021 sebagai BPR berpredikat bintang 3 kategori Rp. 35 milyar sampai dengan dibawah Rp. 100 Milyar yang tumbuh pesat selama 3 tahun terakhir. Penghargaan SMH Awards tahun 2021 peringkat 2 kategori NPL 2020, BPR terbaik dengan manajemen terbaik se-group, menjadi BPR terbaik dengan laba terbesar se-group.¹² Selain itu juga memberikan layanan kredit satu hari cair yang lebih mudah dan lebih cepat dibandingkan BPR terdekat lainnya. Tentu hal ini menjadi penghargaan luar biasa bagi perusahaan. Dengan perkembangan BPR Nusamba tersebut dikarenakan beberapa faktor yang menjadi penunjang baik dari produk yang dimiliki, pelayanan yang diberikan, maupun sumber daya manusianya. Dari faktor-faktor tersebut sangat berkaitan dengan karyawan yang telah direkrut dan diseleksi sehingga penempatan karyawan pada posisi yang tepat. Hal itu merupakan salah satu strategi perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk memajukan perusahaannya.

Selain itu, berdasarkan hasil pengamatan awal, BPR Nusamba Rambipuji telah memiliki 62 karyawan dan 8 kantor kas yang tersebar di

¹² Profil BPR Nusamba Rambipuji. 25 Februari 2023 [Http://Bprnusamba-Rambipuji.Com/Penghargaan](http://Bprnusamba-Rambipuji.Com/Penghargaan)

kabupaten, bisa dikatakan lebih banyak dari BPR terdekat lainnya :

Tabel 1.1

NO.	Nama perusahaan	Jumlah karyawan	Jumlah kantor kas
1.	BPR Nusamba Rambipuji	62	8
2.	BPR Rambli Artha Putra	18	1

Sumber : Dokumentasi *Job Description* PT BPR Nusamba Rambipuji edisi 2016 dan BPR Rambli Artha Putra.

Dengan demikian dari pemaparan tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi BPR Nusamba Rambipuji, sehingga menjadi latar belakang untuk melakukan penelitian dengan judul “**Strategi Rekrutmen dan Seleksi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji**”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut: :

1. Bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi di BPR Nusamba Rambipuji ?
2. Bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji ?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada fokus penelitian tersebut, tujuan penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan strategi rekrutmen dan seleksi di BPR Nusamba Rambipuji.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah kontribusi apa yang dapat di berikan setelah penelitian selesai. Manfaat penelitian ini dapat dibagi menjadi dua bagian:

1. Secara teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman bagi pembaca, khususnya mahasiswa dan mahasiswi UIN KHAS Jember jurusan perbankan syariah, mengenai strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji.
- b. Menjadi sumber informasi yang dapat digunakan untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks rekrutmen dan seleksi, dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji.

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti / Penulis

Mampu menerapkan langsung teori sumber daya manusia dalam praktik dapat meningkatkan kemampuan penelitian peneliti. Dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan kemampuan berpikir melalui penelitian ilmiah dan menerapkan teori-teori yang diperoleh penulis selama menempuh studi di UIN KHAS Jember khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia di bidang perbankan dan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana.

b. Bagi Akademik Universitas Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember

Diharapkan dapat meningkatkan referensi kepustakaan UIN KHAS Jember dan bermanfaat bagi generasi berikutnya.

c. Bagi Lembaga

Hasil yang diharapkan dari penelitian dapat menunjukkan besarnya dampak rekrutmen dan seleksi dalam peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi lembaga BPR Nusamba Rambipuji, sehingga dapat digunakan sebagai literatur referensi untuk para akademisi yang ingin meneliti topik atau variabel terkait dengan penelitian ini. Selain itu, dapat digunakan sebagai referensi untuk aktivitas manajemen sumber daya manusia yang bermanfaat bagi produktivitas karyawan dan lembaga.

E. Definisi istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.¹³

1. Strategi Rekrutmen dan Seleksi

a. Strategi

Strategi adalah proses perencanaan yang ditetapkan oleh manajemen tingkat atas untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan, yang melibatkan pengaturan berbagai upaya untuk

¹³ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2019) 45.

mencapai tujuan tersebut dengan efektif.¹⁴

b. Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu sistem dan proses yang dirancang untuk memperoleh karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi.¹⁵

c. Seleksi

Seleksi adalah tahap di mana suatu proses dilakukan untuk memilih karyawan yang paling cocok dari antara calon karyawan yang telah diperoleh melalui proses rekrutmen, baik itu melalui perekrutan internal maupun eksternal dari perusahaan.¹⁶

2. Kinerja

Kinerja adalah pengertian serangkaian ukuran yang berkaitan dengan pencapaian hasil kerja setiap orang baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan atas pekerjaan tersebut guna mencapai tujuan organisasi.¹⁷

Jadi dari judul penelitian strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji adalah penelitian yang mengkaji tentang strategi rekrutmen dan seleksi yang digunakan oleh BPR Nusamba Rambipuji yaitu dengan menentukan jumlah dan spesifikasi karyawan yang dibutuhkan kemudian diseleksi

¹⁴ Sedarmayanti. *Manajemen Strategi*. (Bandung: Refika Aditama, 2016), 2.

¹⁵ Donni Juni Priansa. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2021), 92.

¹⁶ Donni. 107

¹⁷ Bowo Pranogo, Antaiwan. Et Al. *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Feniks Muda Sejahtera, 2021),

dengan bekerjasama dengan pihak terkait seperti pembaga psikologi dan kesehatan. Dengan beberapa strategi rekrutmen dan seleksi tersebut perusahaan dapat memutuskan calon karyawan yang akan diterima di BPR Nusamba Rambipuji. Hal ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang diterima oleh perusahaan melalui strategi rekrutmen dan seleksi yang telah direncanakan oleh perusahaan.



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

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

1. Peneliti dari Fatchur Rohman Baihaqy, mahasiswa Universitas Islam Malang tahun 2022 yang berjudul “*Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Posisi Kerja, Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indra Karya Persero Divisi Engineer 1 Malang)*”.

Penelitian ini merupakan suatu studi deskriptif kualitatif yang menggunakan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan pendekatan analisis deskriptif kualitatif. Perencanaan sumber daya manusia terdiri dari tahap rekrutmen, seleksi, dan penempatan posisi kerja. Strategi yang diterapkan oleh PT Indra Karya Persero Divisi Engineer 1 Malang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan posisi kerja guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan. Hal ini dianggap penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Penelitian ini membedakan diri dari penelitian sebelumnya dengan menyelidiki tidak hanya proses rekrutmen dan seleksi tetapi juga sistem penempatan karyawan. Namun, terdapat kesamaan dengan penelitian sebelumnya dalam teknik analisis data, di mana keduanya menggunakan pendekatan analisis deskriptif kualitatif.¹⁸

¹⁸ Fathur Rahman Baihaqy, “*Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Posisi Kerja, Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indra Karya Persero Divisi Engineer 1 Malang)*” (Skripsi, Universitas Islam Malang, 2022)

2. Peneliti dari Dimas Yuanda, mahasiswa Universitas Islam Riau tahun 2022 yang berjudul “*Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru*”

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan. Selain itu penelitian ini juga menggunakan analisis regresi sederhana, pengukuran instrumen penelitian dan uji hipotesis untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari penelitian ini yaitu rekrutmen pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru sudah baik, kinerja karyawan sangat baik, rekrutmen memiliki pengaruh memberikan dampak yang positif dan berarti terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.

Penelitian terdahulu ini dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, penelitian ini menonjol karena fokusnya tidak hanya pada rekrutmen dan seleksi karyawan, tetapi juga memperluas cakupan untuk mempelajari sistem penempatan karyawan diantaranya metode yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini terdapat persamaan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu sama-sama menganalisis terkait rekrutmen.¹⁹

¹⁹ Dimas Yuanda, “*Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru*” (Skripsi, Universitas Islam Riau, 2022)

3. Peneliti dari Widya Azizah, mahasiswa universitas islam negeri kiai haji ahmad shiddiq jember tahun 2021 yang berjudul “*Strategi Rekrutmen dan Pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT UGT Jenggawah Jember*”.

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Strategi rekrutmen dan pelatihan yang diterapkan oleh BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember adalah merekrut karyawan baru dari alumni santri Pesantren Sidogiri dan masyarakat sekitar.
- b. Dampak dari strategi rekrutmen dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember dapat diamati dari beberapa aspek:
 - 1) Strategi rekrutmen membantu dalam memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan BMT UGT Sidogiri.
 - 2) Pelatihan membantu karyawan dalam pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan kemampuan menyelesaikan masalah, mendorong peningkatan kemampuan kerja, dan meningkatkan tekad untuk lebih baik.

Penelitian ini terdapat perbedaan variabel dengan penelitian yang saya lakukan, penelitian terdahulu menganalisis strategi rekrutmen dan pelatihan sedangkan penelitian yang saya lakukan strategi rekrutmen dan seleksi. Pada penelitian ini juga terdapat persamaan yaitu sama-sama

menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif.²⁰

4. Peneliti dari Urbayanti, Khana Khoirunisa', mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Ponorogo tahun 2021 yang berjudul "*Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo*".

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan Kabag Operasional dan SDM di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Data yang terkumpul dianalisis dengan metode induktif. Subjek penelitian adalah calon karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, sementara objeknya adalah informasi yang diperoleh dari pegawai/karyawan tetap BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Hasil analisis menunjukkan bahwa kurangnya pemahaman karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang perbankan syariah, serta terdapat beberapa karyawan yang berasal dari perbankan konvensional.

Penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu perbedaan variabel, pada penelitian terdahulu analisis proses rekrutmen dan seleksi sedangkan penelitian yang saya lakukan Strategi perekrutan dan seleksi juga menjadi fokus dalam penelitian ini. Terdapat kesamaan dengan penelitian yang Anda lakukan, karena keduanya mengeksplorasi topik yang sama terkait proses perekrutan dan seleksi.

²⁰ Widya Azizah, "*Strategi Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT UGT Jenggawah Jember*" (Skripsi, UIN KHAS Jember, 2021)

menggunakan jenis penelitian lapangan dengan metode penelitian diskriptif kualitatif.²¹

5. Peneliti dari Meilinda Maria, mahasiswa Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin tahun 2020 yang berjudul “*Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Mencapai Sumber Daya Manusia yang Berkualitas (Studi di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin)*”.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dengan fokus pada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan untuk mencapai sumber daya manusia berkualitas di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin dilakukan secara terpusat dengan prinsip sentralisasi, meskipun pelaksanaan seleksi wawancara tidak selaras dengan teori. Namun, evaluasi terhadap kualitas sumber daya manusia di sana menunjukkan kinerja yang baik dalam hal kedisiplinan, profesionalisme, dan pencapaian target.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang saya lakukan yaitu perbedaan pada penelitian terdahulu lebih terfokus ke pencapaian sumber daya yang berkualitas sedangkan Penelitian yang saya lakukan lebih menitikberatkan pada analisis kinerja karyawan. Selain itu, perbedaannya terletak pada objek penelitian yang berbeda. Namun, terdapat kesamaan dengan penelitian ini dalam penggunaan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Sama seperti penelitian Anda, pendekatan ini digunakan untuk mendapatkan data dan informasi yang

²¹ Urbayanti, Khana Khoirunisa', “*Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo*” (Skrpisi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021)

kemudian disajikan dalam bentuk laporan.²²

6. Peneliti dari Zainudin, mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2020 dengan judul “*Strategi Rekrutmen Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru*”.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dalam penelitian ini terdiri dari satu orang Manajer Pendukung Pembiayaan dan dua orang Petugas Rekening. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode penelitian ini cenderung memilih pendekatan analisis yang komprehensif, yang melibatkan studi mendalam tentang masalah yang dihadapi, kasus per kasus. Teknik pengumpulan data yang diadopsi adalah wawancara dokumentasi dan keperpustakaan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Dari hasil penelitian ini Kesimpulannya, prosedur strategi rekrutmen karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Syari’ah KC. Pekanbaru memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap pencapaian target perusahaan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang saya lakukan, pada penelitian terdahulu ini lebih fokus ke analisis strategi rekrutmen saja sedangkan penelitian yang saya lakukan adalah strategi rekrutmen dan seleksi. Pada penelitian ini juga terdapat persamaan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu sama-sama menggunakan metode atau pendekatan kualitatif.²³

²² Meilinda Maria, “*Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Karywan Dalam Mencapai Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas (Studi Di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin)*” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 2020)

²³ Zainudin, “*Strategi Rekrutmen Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru*” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020)

7. Peneliti dari Fifi Setyawati, mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Madura tahun 2020 yang berjudul “*Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan*”.

Penelitian disini menggunakan pendekatan kualitatif. Dari hasil penelitian ini : Pertama, Perusahaan perlu menyiapkan prosedur rekrutmen dan seleksi yang mencakup tes tulis dan wawancara. Selain itu, sistem rekrutmen juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan dalam proses rekrutmen dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Namun, ada kendala-kendala yang perlu diatasi dalam penerapan prosedur rekrutmen tersebut kendala itu sendiri ada pada pribadi masing-masing karyawan, a) Tidak bisa menjawab pertanyaan yang diajukan oleh pihak lembaga. b) Karyawan kesulitan dalam memahami pertanyaan yang diajukan oleh pihak lembaga.

Pada penelitian terdahulu ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan saya yaitu pada variabel penelitian hanya fokus ke sistem rekrutmen sedangkan penelitian yang saya lakukan strategi rekrutmen dan seleksi. Pada penelitian ini juga terdapat persamaan yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif.²⁴

8. Peneliti dari Anas Santoso, mahasiswa Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2019 yang berjudul, “*Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah*”.

²⁴ Fifi Setyawati, “*Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan*” (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Madura, 2020)

Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif dengan analisis SWOT dan dilakukan di kantor pusat BCA Syariah. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan dari proses rekrutmen dan seleksi karyawan adalah untuk memahami kebutuhan SDM di setiap unitnya. Bank BCA menerapkan dua model rekrutmen, yaitu rekrutmen karyawan internal dan eksternal.

Dalam penelitian ini, terdapat perbedaan dengan penelitian yang Anda lakukan. Penelitian sebelumnya lebih memfokuskan pada analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan, sementara penelitian Anda lebih menitikberatkan pada strategi rekrutmen dan seleksi. Namun, terdapat kesamaan antara penelitian ini dan penelitian yang Anda lakukan, yaitu keduanya menggunakan metode kualitatif dan sama-sama menganalisis topik tentang rekrutmen dan seleksi karyawan.²⁵

9. Peneliti dari Tiaranie Lubis, mahasiswa Universitas Islam Negeri Sumatera Utara tahun 2019 yang berjudul "*Proses Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Capem Syariah H.M Joni*".

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, yang menggambarkan dan menganalisis situasi secara objektif. Hasil penelitian ini meliputi proses rekrutmen, yang terdiri dari beberapa tahapan. Tahap pertama adalah perencanaan, diikuti dengan publikasi lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh bank, kemudian meninjau lamaran yang masuk, dan tahap keempat adalah proses seleksi yang mencakup berbagai tes dan ujian

²⁵ Anas Santoso, "*Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah*" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019)

untuk memilih karyawan yang sesuai. Setelah bank memilih karyawan, tahapan berikutnya adalah pelatihan, yang merupakan proses pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan. Salah satu kendala dalam proses rekrutmen di Bank Sumut adalah universitas terkemuka yang telah melakukan seleksi namun bank belum membuka lowongan, sehingga bank hanya mendapatkan pelamar yang tersisa setelah universitas tersebut.

Pada penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan diantaranya perbedaan variabel, penelitian terdahulu menganalisis rekrutmen dan pelatihan sedangkan penelitian yang dilakukan saya yaitu rekrutmen dan Seleksi. Pada penelitian ini terdapat kesamaan pada penelitian yang saya lakukan diantaranya yaitu sama-sama menggunakan metode diskriptif kualitatif.²⁶

10. Peneliti dari Adied Najiyurrahman, mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2018 yang berjudul "*Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya*".

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan kualitatif. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa Bank Syariah Mandiri menerapkan rekrutmen dan seleksi berbasis Islam dengan mengadakan tes membaca dan menulis Al-Qur'an yang menguji pengetahuan terkait agama Islam. Selain itu, Bank Syariah Mandiri Cabang

²⁶ Tiaranie Lubis, "*Proses Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Capem Syariah H.M Joni*" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019).

Palangkaraya juga mempertimbangkan perilaku karyawan, termasuk kejujuran dan amanah yang sesuai dengan etika yang dimiliki oleh Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya.

Penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan diantaranya pada penelitian terdahulu lebih fokus ke basis Islam. Pada penelitian ini terdapat persamaan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif.

Dari beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan letak persamaan dan perbedaan sebagai berikut, antara lain :

Tabel 2.1
Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Fatchur Rohman Bayhaqy, 2022.	<i>“Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Posisi Kerja, Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indra Karya Persero Divisi Engineer I Malang”.</i>	menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif.	Perbedaan di variabel penelitian ini tidak hanya menganalisis rekrutmen dan seleksi tetapi juga menganalisis sistem penempatan karyawan.
2.	Dimass Yuwanda, 2022	<i>“Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru”</i>	Sama-sama menganalisis terkait rekrutmen	Metode yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu metode deskriptif kuantitatif.

No.	Nama, Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
3.	Widya Azizah, 2021	“Strategi Rekrutmen dan Pelatihan dalam peningkatkan kinerja karyawan BMT UGT Jenggawah Jember”.	Sama-sama memakai metode pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif.	Perbedaan variabel penelitian terdahulu menganalisis strategi rekrutmen dan pelatihan sedangkan penelitian yang saya lakukan strategi rekrutmen dan seleksi.
4.	Urbayantih, Khana Khoirunisa, 2021	“Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo”.	a. Sama-sama meneliti terkait rekrutmen dan seleksi, b. Sama-sama menggunakan jenis penelitian lapangan dengan metode penelitian diskriptif kualitatif.	Perbedaan variabel, di penelitian sebelumnya analisis proses rekrutmen dan seleksi sedangkan penelitian yang saya lakukan strategi rekrutmen dan seleksi.
5.	Meilinda Maria, 2020	“Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Mencapai Sumber Daya Manusia yang Berkualitas (Studi di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin)”	Keduanya menggunakan pendekatan kualitatif dalam penelitian deskriptif untuk mencari dan mengumpulkan data.	Pada penelitian terdahulu lebih fokus ke pencapaian sumber daya yang berkualitas sedangkan penelitian yang saya lakukan lebih fokus ke kinerja karyawan.
6.	Zainuddin, 2020	“Strategi rekrutmen karyawan bank BRI syariah kantor cabang pekanbaru”	Keduanya menerapkan pendekatan analisis deskriptif kualitatif dalam proses analisis data.	Didalam penelitian terdahulu disini lebih fokus ke analisis strategi rekrutmen saja
7.	Fifi Setiawati,	“Sistem Rekrutmen	Sama-sama menggunakan	Penelitian sebelumnya lebih terfokus pada sistem

No.	Nama, Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
	2020	<i>Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan</i>	pendekatan kualitatif.	rekrutmen saja, sementara penelitian yang saya lakukan lebih menitikberatkan pada strategi rekrutmen dan seleksi secara keseluruhan.,
8.	Anas Santoso, 2019	<i>“Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah”</i>	a. keduanya mengadopsi metode kualitatif dan b. keduanya melakukan analisis terhadap proses rekrutmen dan seleksi karyawan	Penelitian sebelumnya lebih menekankan analisis terhadap proses rekrutmen dan seleksi karyawan, sementara penelitian yang saya lakukan lebih memusatkan perhatian pada strategi rekrutmen dan seleksi.
9.	Tiaranie Lubis, 2019	<i>“Proses Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Capem Syariah H.M Joni”</i> .	Keduanya menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.	Penelitian ini memperlihatkan perbedaan dengan penelitian yang di lakukan sebelumnya, di mana penelitian sebelumnya menitikberatkan pada analisis rekrutmen dan pelatihan, sedangkan penelitian yang Anda lakukan berfokus pada rekrutmen dan seleksi.
10.	Adied Najiyurrahman, 2018	<i>“Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya”</i>	Keduanya menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.	Perbedaan variabel dalam penelitian sebelumnya lebih berfokus pada implementasi, sementara penelitian yang Anda lakukan lebih menitikberatkan pada strategi.

Sumber : Data diolah dari peneliti sebelumnya.

Dari beberapa penelitian terdahulu diatas, kebaruan atau orisinalitas penelitian ini adalah strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diterapkan oleh lembaga terkait. Penelitian sebelumnya meneliti rekrutmen, seleksi dan pelatihan dari segi implementasi, proses dan pengaruhnya terhadap lembaga keuangan dan perusahaan lainnya. Sedangkan penelitian ini memfokuskan pada strategi rekrutmen dan seleksi sebagai upaya lembaga untuk meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji.

B. Kajian Teori

Kajian teori ini merupakan pembahasan teori yang dijadikan sebagai perspektif dalam melakukan penelitian.

1. Strategi

a. Pengertian strategi

Terdapat dua pendekatan untuk mendefinisikan strategi, yaitu pendekatan tradisional dan pendekatan baru. Dalam pendekatan tradisional, strategi dipahami sebagai rencana untuk masa depan yang proaktif, sementara dalam pendekatan baru, strategi lebih dipahami sebagai pola dan cenderung reflektif terhadap pengalaman yang lalu. Strategi bisa dijelaskan sebagai sebuah rencana, metode, atau serangkaian aktivitas yang dirancang untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Dengan kata lain, strategi pembelajaran merujuk pada perencanaan yang mengatur rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Strategi juga bisa diartikan sebagai arahan umum untuk bertindak demi mencapai target yang telah

ditetapkan.²⁷

Pada dasarnya, strategi bertujuan untuk memastikan bahwa strategi yang telah dirumuskan dapat dijalankan dengan efektif. Sofyan Assauri mengidentifikasi enam fungsi yang harus dilakukan secara bersamaan, yaitu:²⁸

- 1) Strategi pada dasarnya adalah mengkomunikasikan tujuan atau visi yang ingin dicapai kepada orang lain. Ini melibatkan merumuskan tujuan yang diinginkan dan menjelaskan tentang apa yang akan dilakukan, oleh siapa, bagaimana caranya, untuk siapa pekerjaan tersebut, dan mengapa hasilnya penting. Untuk mengevaluasi, mengembangkan, dan memilih alternatif strategi, perlu diperhatikan kesejajaran antara kapabilitas organisasi dengan faktor lingkungan, yang mana kapabilitas tersebut akan digunakan.
- 2) Mengaitkan keunggulan atau kekuatan organisasi dengan peluang yang ada di lingkungan sekitarnya.
- 3) Mengoptimalkan prestasi dan pencapaian saat ini sambil juga mengeksplorasi peluang baru yang muncul.
- 4) Menciptakan dan memperoleh lebih banyak sumber daya dari yang digunakan saat ini, terutama dalam hal dana dan aset lainnya yang penting bagi organisasi, seperti reputasi, keterlibatan karyawan, citra merek, dan aset intangible lainnya.

²⁷ Zuriani Rionga. *Buku Ajar Manajemen Strategi (Teori Dan Aplikasi)*. (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 2.

²⁸ Opan Arifudin, *Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi* (Purwokerto: Pena Persada, 2021), 4

- 5) Koordinasi dan mengarahkan kegiatan organisasi ke arah yang diinginkan. Strategi harus mempersiapkan keputusan yang tepat dan krusial dalam upaya mencapai tujuan dan maksud organisasi.
- 6) Menyikapi dan merespons situasi baru yang terjadi secara kontinu. Proses ini terus berlangsung untuk menemukan tujuan dan maksud, serta untuk menciptakan dan menggunakan sumber daya yang ada, serta mengarahkan kegiatan pendukungnya.

2. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang gualifaid untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam organisasi atau perusahaan.²⁹ Sulistiyani dan Rosidah, sebagaimana dikutip oleh Burhanuddin, mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian langkah untuk mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang potensial untuk mengisi posisi pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi. Ini melibatkan aktivitas-aktivitas untuk menemukan individu dengan motivasi, keterampilan, dan pengetahuan yang sesuai untuk mengisi kebutuhan yang telah diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.³⁰ Rekrutmen merupakan jumlah dan kategori pegawai yang diperlukan yang ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengolaan sumber daya manusi secara formal³¹

²⁹ Burhanuddin Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. (Jakarta: Rajagrafindo, 2015), 93.

³⁰ Burhanuddin, 94

³¹ Doni Juni Priansa. *Perencanaan Dan Pengembangan S D M* (Bandung: Alfabeta, 2021), 92

Berdasarkan beberapa pengertian rekrutmen diatas dapat disimpulkan bahwa rerutmen merupakan suatu proses atau salah satu tahap perencanaan sumber daya manusia untuk mencari dan menentukan calon karyawan yang akan diterima oleh perusahaan sesuai dengan kondisi yang di perlukan. Oleh sebab itu industri akan mendapatkan pekerja yang cocok dengan kebutuhan dan berkualitas untuk menduduki suatu jabatan dalam suatu perusahaan.

Dari berbagai penjelasan mengenai strategi dan rekrutmen itu bisa diambil kesimpulan bahwasanya strategii rekrutmen adalah sebuah rencana yng didesain secara matang oleh sebuah organisasi atau perusahaan agar mendapatkan pegawai atau karyawan yang dibutuhkan sebagai Sumber daya manusia yang cocok dengan kebutuhan organisasi sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

b. Tujuan Rekrutmen

Menurut Rivai dan Sagala yang dikutip oleh Donni, tujuan dari rekrutmen adalah untuk menarik sebanyak mungkin pelamar yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan untuk mendapatkan calon pegawai dengan kualitas terbaik. Kegiatan rekrutmen bertujuan untuk menyaring pelamar yang tidak cocok dan mengalihkan perhatiannya pada calon yang potensial untuk diundang. Selain itu, rekrutmen juga dapat membangun citra positif di kalangan masyarakat dengan memengaruhi pandangan

pelamar terhadap organisasi, terlepas dari apakah mereka berhasil direkrut atau tidak. Program rekrutmen yang efektif harus memenuhi sejumlah tujuan yang kadang-kadang bertentangan, dengan tujuan utamanya adalah menemukan pelamar berkualitas yang akan tetap berkontribusi dalam organisasi dengan biaya minimal. Selain itu, rekrutmen juga diharapkan memiliki efek positif terhadap citra organisasi secara keseluruhan, sehingga bahkan pelamar yang tidak berhasil juga memiliki pandangan positif terhadap organisasi dan produknya.³²

c. Tahapan Rekrutmen

Tahapan rekrutmen dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tahap awal melibatkan penjelasan posisi yang tersedia untuk diisi melalui proses rekrutmen.
- 2) Tahap selanjutnya adalah memeriksa dan memperbarui deskripsi pekerjaan serta spesifikasi yang diperlukan untuk posisi yang akan diisi.
- 3) Langkah ketiga melibatkan identifikasi sumber-sumber potensial dari pelamar yang sesuai dengan persyaratan.
- 4) Tahap berikutnya adalah memilih metode komunikasi yang paling efektif untuk menarik perhatian pelamar yang memenuhi kriteria yang ditetapkan.³³

³² Donni, 93.

³³ Donni, 98

d. Teknik rekrutmen

Cardoso menyatakan bahwa teknik-teknik rekrutmen dapat disesuaikan dengan prinsip desentralisasi, bergantung pada situasi Perusahaan perlu mempertimbangkan kebutuhan, persyaratan, dan jumlah calon karyawan yang akan direkrut. Asas pemfokusan akan lebih sering dipakai jika suatu organisasi mempunyai ribuan pegawai dan jika departemen-departemen yang berbeda merekrut sejumlah pegawai juru ketik atau teknis lainnya dengan kedudukan yang sama, karena biayanya lebih efisien. Desentralisasi rekrutmen terjadi di organisasi yang relatif kecil, memiliki kebutuhan rekrutmen yang terbatas, dan mempekerjakan berbagai jenis pekerja.³⁴

e. Metode rekrutmen

Metode-metode rekrutmen karyawan antara lain:³⁵

1) Teori deret

Yaitu mencoba menentukan jumlah karyawan yang bekerja atas beban kerja yang bervariasi setiap harinya. Misalnya berapa jumlah pewawancara yang diperlukan apabila datangnya pelamar tidak teratur.

2) *Sampling methode*

Pengontrolan daftar inventaris pembukuan, kesimpulan ciri-ciri populasi karyawan dan tingkat reabilitas yang khusus.

³⁴ Donni, 100

³⁵ Suwatno, Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2018), 69-70.

3) *Linier programming methode*

Menetapkan sumber-sumber yang jarang dalam kebiasaan yang umum dalam suatu perusahaan. Memilah-milah calon pekerja melalui simbol atau variabel-variabel yang diterima untuk menjadi linier.

4) *Decision theory methode*

Badan eksekutif yang menetapkan langsung calon mana yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah pekerja yang dibutuhkan.

5) *Corelation methode*

Membandingkan korelasi fungsional departemen,terisi satu apakah menyebabkan terganggunya departemen yang lain.

6) *Game theory methode*

Persaingan antara pelamar kerja.

7) *Indeks number methode*

Ukuran dari turun naiknya harga, jumlah kegiatan perusahaan dikaitkan dengan satu periode, disajikan dalam nomor-nomor variabel.

8) *Time series analysis methode*

Penafsiran penarikan tenaga kerja, biaya pelatihan, dan produksi dalam suatu periode tertentu

9) *Simulation methode.*

Pengetesan pekerja melalui suatu simulasi proses pekerjaan rutin dalam jangka pendek atau pada waktu tes.

10) *Program evaluasi review technique (PERT)*

Memberi gambaran kepada calon pekerja yang diterima tentang jaringan kejadian dan kegiatan kerja, penetapan sumber-sumber, pertimbangan waktu dan ongkos, menyusun jaringan, dan saluran kritik dari prosedur penarikan.

11) *Statistical quality control chart methode*

Menentukan kelas-kelas departemen dengan kualifikasi syarat-syarat pekerja tertentu untuk dapat memasukinya, sehingga dapat mengontrol dan menentukan laminasi pekerja.

12) *Inventory models methode*

Menentukan karyawan dihubungkan dengan inventaris perusahaan.

13) *Integraed production models*

Mengurangi sekecil mungkin biaya pekerja, produksi, dan inventaris.

f. Strategi rekrutmen

Dalam melakukan rekrutmen perekrut harus mengamati empat bab strategi perekrutan :³⁶

- 1) Perencanaan Sumber daya manusia. Dalam perencanaan sumber daya manusia terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :
Berapa jumlah SDM yang dibutuhkan, kapan SDM ini dibutuhkan dan kriteria sesuai dengan sdm yang diinginkan.

³⁶ Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 131

- 2) Tanggung jawab organisasi meliputi pemilihan staf SDM dan manajer operasional, merencanakan proses rekrutmen, serta memberikan pelatihan kepada para perekrut yang akan terlibat dalam proses tersebut.
- 3) Strategi kebijakan rekrutmen melibatkan pertimbangan-pertimbangan seperti apakah rekrutmen akan dilakukan secara internal atau menggunakan layanan luar, apakah akan mencari pegawai tetap atau memilih staf yang lebih fleksibel, serta bagaimana kebijakan akan diterapkan dan sumber-sumber mana yang akan digunakan dalam proses rekrutmen.
- 4) Pemilihan metode rekrutmen merupakan tahapan penting, yang meliputi penggunaan metode internal, seperti promosi pegawai yang sudah ada di dalam organisasi, metode online melalui situs web untuk mencari calon pegawai, dan metode eksternal yang mencakup perekrutan dari luar organisasi.

3. Seleksi

a. Pengertian seleksi

Seleksi adalah salah satu perencanaan SDM yang mana seleksi adalah salah satu tahap setelah melakukan rekrutmen dalam penerimaan karyawan di setiap perusahaan ataupun organisasi.

Seleksi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam upaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang profesional. seleksi adalah proses pengambilan pilihan pelamar yang

paling cocok dari kumpulan pelamar yang direkrut untuk mengisi lowongan pekerjaan yang bersangkutan. di sisi lain seleksi adalah proses di mana alat-alat tertentu digunakan untuk memilih orang-orang terbaik dari kumpulan orang-orang yang cocok untuk pekerjaan tersebut. Selain itu seleksi adalah Proses sistematis memutuskan individu tertentu untuk mengisi posisi yang tersedia. di sisi lain seleksi adalah proses memilih pelamar yang paling cocok dari salah satu kandidat alternatif. tujuan dari proses seleksi adalah untuk mencocokkan kemampuan pengetahuan keterampilan dan pengalaman pemohon dengan persyaratan pekerjaan secara adil dan legal.³⁷

b. Tujuan seleksi

Pada tahap seleksi, langkah-langkah dilakukan untuk memilih kandidat terbaik di antara beberapa calon yang akan ditawarkan pekerjaan atau jabatan yang kosong. Tujuannya adalah untuk menemukan calon yang paling cocok untuk mengisi posisi tersebut.³⁸

Tujuan dari seleksi penerimaan pegawai baru adalah untuk mencapai hal-hal berikut:³⁹

- 1) Karyawan yang menunjukkan potensi yang baik.
- 2) Karyawan yang memiliki tingkat disiplin dan integritas yang tinggi.
- 3) Karyawan yang memiliki kualifikasi dan keahlian yang sesuai dengan tugas yang dibutuhkan.
- 4) Karyawan yang memiliki keterampilan yang relevan dengan posisi

³⁷ Endang Moryani, Et Al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Malang: Unisma Press). 2022

³⁸ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana). 2009, 53

³⁹ Bintoro. Daryanto. *Manajemen Penilaian Karyawan*. (Yogyakarta: Gava Media). 2017, 41

yang ditawarkan.

- 5) Karyawan yang memiliki kemampuan kreatif dan dinamis dalam bekerja.
- 6) Karyawan yang loyal terhadap perusahaan.
- 7) Mengurangi tingkat pergantian karyawan atau *turnover*.
- 8) Karyawan yang cocok dengan budaya dan nilai-nilai organisasi.
- 9) Karyawan yang mampu bekerja sama dalam tim dan di dalam perusahaan.
- 10) Karyawan yang memiliki potensi untuk dikembangkan dan berkembang di masa depan.

c. Alat dan tahapan seleksi

Umumnya, perusahaan sering menggunakan berbagai jenis tes dan wawancara sebagai alat untuk seleksi calon karyawan.⁴⁰ Adapun tahapan sebagai berikut:

- 1) Seleksi surat-surat lamaran
- 2) Pengisian blanko lamaran
- 3) Pemeriksaan referensi
- 4) Wawancara pendahuluan
- 5) Tes penerimaan
- 6) Tes psikolog
- 7) Tes kesehatan
- 8) Wawancara akhir atasan langsung

⁴⁰ Edy Sutrisno. 55

- 9) Memutuskan diterima atau ditolak
- 10) Penempatan karyawan yang sesuai.

Dalam praktek seleksi calon karyawan, berbagai alat atau metode seleksi digunakan, dengan cara pelaksanaan yang bervariasi di setiap organisasi. Tahapan awal dalam proses seleksi pegawai dimulai dengan *preliminary reception*. Tahap ini bertujuan untuk saling pertukaran informasi antara pelamar dan organisasi melalui wawancara. Jika kedua belah pihak merasa cocok, proses dilanjutkan ke tahap berikutnya yang lebih mendalam, yaitu dengan mengikuti tes atau ujian. Penggunaan tes atau ujian ini merupakan salah satu teknik yang umum diterapkan dalam proses seleksi.⁴¹

Terdapat berbagai jumlah tes yang dapat dilakukan oleh beberapa organisasi terhadap pekerjaan yang berbeda-beda, yaitu sebagai berikut :⁴²

- 1) Tes psikologi (*psychological test*). Untuk mengetahui kepribadian atau temperamen seseorang.
- 2) Tes pengetahuan (*knowledge test*). Untuk mengetahui pengetahuan seseorang, seperti pengetahuan mengenai ilmu tertentu.
- 3) Tes kemampuan (*performance test*). Untuk mengetahui skill dan kemampuan pegawai pada saat ini.
- 4) Tes potensi (*aptitude test*). Tes ini untuk mengetahui potensi seseorang, untuk ditempatkan dalam pekerjaan tertentu atau untuk

⁴¹ Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 143-144.

⁴² Poltak. 145-146.

dikembangkan.

- 5) Tes kecerdasan (*intelligence test*). Untuk mengetahui kemampuan mental seseorang secara umum dan kecerdasan yang dimiliki.
- 6) Tes kesehatan (*medical test*). Untuk mengetahui kesehatan umum seorang calon, apakah mendukung atau tidak dalam pelaksanaan pekerjaan.

Setelah para pelamar dinyatakan lolos pada seleksi tes tertulis, mereka akan menjalani tahap tes wawancara. Tujuan dari tes ini adalah untuk mendapatkan informasi lebih mendalam yang dibutuhkan oleh organisasi, serta untuk membantu dalam menentukan calon yang akan diterima atau ditolak oleh perusahaan.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Secara etimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata *performance* yang berasal dari bahasa Inggris. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan sebuah gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan ataupun program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi, serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab seseorang ataupun organisasi dalam melaksanakan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya.⁴³

Prestasi kerja (kinerja) merupakan suatu karya yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.⁴⁴

Dalam islam kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Untuk mencapai tujuannya yang maksimal diperlukan niat bekerja dari dalam diri setiap karyawan.⁴⁵

Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang atau organisasi sesuai dengan tugas dan wewenang masing-masing, dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah menjadi target sebelumnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir yang dikutip oleh Atty Tri Juniarti :

⁴³ Siti Masrohatin. *“Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Pendekatan Islamic Value”*.(Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), 92

⁴⁴ Siti Masrohatin. *“Kompensasi & Revitalisasi Kinerja Dosen”*.(Jember: STAIN Jember Press, 2013), 45

⁴⁵ Ahmad Afif. Sri Yunita. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo). *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance*. 5.1. (2022). 36

- 1) Kemampuan dan keahlian, Kemampuan dan keahlian adalah kualitas Kemampuan dan keahlian seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan menentukan seberapa baik mereka dapat menyelesaikan tugas dengan akurat dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian seseorang, semakin efektif mereka dalam menjalankan pekerjaan mereka.
- 2) Pengetahuan, Pengetahuan tentang pekerjaan merupakan maksud tentang tugas dan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Individu yang memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan cenderung memberikan hasil kerja yang memuaskan, dan sebaliknya..
- 3) Rancangan kerja adalah suatu rencana atau desain pekerjaan yang dirancang untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka. Dengan kata lain, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, akan lebih memudahkan karyawan untuk menjalankan tugas tersebut dengan tepat dan efisien.
- 4) Kepribadian, Kepribadian atau karakter adalah sifat-sifat unik yang dimiliki oleh setiap individu. Setiap orang memiliki ciri khas kepribadian yang berbeda-beda. Individu dengan kepribadian atau karakter yang positif biasanya menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada hasil kerja yang baik.
- 5) Motivasi kerja, Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Baik itu berasal dari

dorongan internal maupun eksternal, motivasi tersebut mampu merangsang atau mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

- 6) Kepemimpinan, Kepemimpinan adalah aktivitas yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memberikan arahan, mengelola, dan memberi instruksi kepada anggota timnya agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan, Ini adalah Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam berinteraksi atau memberikan instruksi kepada bawahannya merupakan cara atau pendekatan yang digunakan oleh pemimpin dalam memimpin tim atau organisasinya.
- 8) Budaya organisasi, Ini adalah Kebiasaan atau aturan dalam suatu organisasi atau perusahaan mengacu pada praktik atau norma-norma yang diikuti dan diimplementasikan oleh anggota organisasi tersebut. Aturan-aturan ini mengatur berbagai aspek seperti prosedur kerja, etika, dan kebijakan perusahaan. umumnya diterima dan harus diikuti oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan tersebut.
- 9) Kepuasan kerja, Ini adalah perasaan positif, sukacita, atau kepuasan yang dirasakan seseorang sebelum dan setelah menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika seorang karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, hasil pekerjaannya cenderung berhasil dan berkualitas.

10) Lingkungan kerja di sekitar, Lingkungan kerja merujuk pada kondisi atau suasana di tempat bekerja, termasuk ruang kerja, tata letak, fasilitas, dan hubungan interpersonal dengan rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan, maka akan mendukung kondisi kerja yang kondusif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja seseorang. Namun, sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, hal ini dapat mengganggu suasana kerja dan akhirnya mempengaruhi produktivitas.⁴⁶

c. Pengukuran kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan perusahaan ataupun organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi tersebut. Pengukuran kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga bisa dilakukan pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi.⁴⁷

Kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:⁴⁸

1) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu, dengan tujuan

⁴⁶ Atty Juniarti, *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. (Banyumas: Pena Persada, 2021) 45-47

⁴⁷ Ahmad Afif. Nailil Hufron. "Strategi Peningkatan Bisnis, Kinerja Dan Kesejahteraan UMKM Saat Pandemi Covid-19 Di Kabupaten Jember". *Indonesian Jurnal Of Islamic Economics & Finance*. 5.2. (2022). 18

⁴⁸ Atty Juniarti. 48-49

mencapai efisiensi dan efektivitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Indikator dari kuantitas kerja termasuk:

- a) Kecepatan
 - b) Kemampuan
- 2) Kualitas kerja. Kualitas kerja mencerminkan tingkat kerapihan, ketelitian, dan hubungan antara hasil dengan volume pekerjaan, tanpa mengabaikan kuantitasnya. Kualitas kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kesalahan dan berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Indikator kualitas kerja meliputi::
- a) Kerapihan
 - b) Ketelitian
 - c) Hasil kerja
- 3) Kerjasama. Kerjasama merujuk pada keterlibatan pegawai dalam berkolaborasi Secara vertikal dan horizontal di dalam dan di luar perusahaan, merujuk pada interaksi dan komunikasi yang terjadi di berbagai tingkatan dan antara berbagai departemen atau unit di dalam perusahaan, serta antara perusahaan dengan pihak eksternal seperti pelanggan, pemasok, dan mitra bisnis. Jika kerjasama berjalan baik, maka hasil pekerjaan cenderung meningkat. Indikator kerjasama meliputi:
- a) Jalinan kerjasama
 - b) Kekompakan
- 4) Tanggung jawab. Tanggung jawab kerja menggambarkan seberapa

tanggap pegawai dalam menerima, menjalankan, dan bertanggung jawab atas tugasnya, serta penggunaan sarana dan prasarana kerja, serta perilaku kerja sehari-hari. Indikator tanggung jawab kerja mencakup:

- a) Hasil kerjasama
 - b) Mengambil keputusan
- 5) Inisiatif. Kemampuan seorang pegawai untuk mengambil inisiatif pribadi dalam menyelesaikan tugas tanpa perintah langsung dari atasan. Indikator dari dimensi inisiatif mencakup:
- a) Berfikir positif
 - b) Mewujudkan kreatifitas
 - c) Pencapaian prestasi

Indikator kinerja pegawai tersebut dapat kita bahas untuk lebih mudah memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:⁴⁹

- a) Kualitas kerja adalah Kualitas kerja yang dicapai dengan tingkat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi akan menghasilkan penghargaan, kemajuan, dan perkembangan bagi organisasi. Ini terjadi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara teratur, yang sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat.
- b) Ketetapan waktu yaitu Ini berkaitan dengan kecocokan atau ketidakcocokan waktu penyelesaian pekerjaan dengan target

⁴⁹ Daryanto. Bambang Suryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: Gava Media, 2022), 150.

yang telah ditetapkan. Setiap usaha dilakukan agar pekerjaan selesai sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan, untuk menghindari gangguan pada pekerjaan lain.

- c) Inisiatif yaitu Memiliki kesadaran diri untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Pegawai memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas tanpa perlu terus-menerus mengandalkan atasan.
- d) Kemampuan yaitu Dari beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, faktor kemampuan merupakan salah satu yang dapat diubah atau diperbaiki melalui pendidikan dan pelatihan.
- e) Komunikasi merupakan Interaksi antara atasan dan bawahan untuk berbagi saran dan pendapat dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Komunikasi ini akan meningkatkan kerjasama dan menciptakan hubungan yang lebih harmonis antara pegawai dan atasan, serta dapat membentuk perasaan saling mendukung.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Untuk melakukan penelitian ini, penulis mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif mengandalkan data subyektif dan fokus pada penjelasan serta pengungkapan berdasarkan persepsi, dengan tujuan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena sosial dan kemanusiaan.⁵⁰ Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan gejala, fakta, atau kejadian secara sistematis dan akurat tentang sifat suatu populasi atau daerah tertentu. Biasanya, penelitian deskriptif tidak melibatkan pencarian atau pengujian hipotesis.⁵¹

Jenis penelitian ini adalah jenis *field research* (penelitian lapangan) yang mana peneliti turun langsung ke lokasi atau obyek penelitian untuk bertemu dengan sejumlah narasumber.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan tempat di mana penelitian tersebut akan dilaksanakan. Wilayah penelitian ini umumnya mencakup lokasi (seperti desa, organisasi, peristiwa, teks, dll.) dan unit analisis yang relevan.⁵² Penelitian ini dilaksanakan di kantor BPR Nusamba Rambipuji yang terletak di Jl. Airlangga No. 26, Kecamatan Rambipuji, Kabupaten Jember. Alasan pemilihan BPR Nusamba Rambipuji sebagai lokasi penelitian adalah sebagai

⁵⁰ Didin Fatihudin, *Metode Penelitian*. (Sidoarjo: Zifaama Publisher, 2015), 29.

⁵¹ Hardani Et Al., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group, 2020). 54

⁵² Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2019) 47.

berikut:

1. BPR Nusamba Rambipuji merupakan salah satu dari 20 BPR Nusamba Group yang didirikan secara bersamaan pada tanggal 17 Februari 1990, dan telah mendapat beberapa penghargaan diantaranya merupakan manajemen terbaik se-group., OP 100 BPR *The Finance* 2021 sebagai BPR berpredikat bintang kategori 35 miliar rupiah sampai dengan dibawah 100 miliar rupiah yang tumbuh pesat selama 3 tahun terakhir.
2. BPR Nusamba Rambipuji telah memiliki 8 kantor kas dan 62 karyawan masih lebih banyak dibandingkan BPR terdekat lainnya.

C. Subjek penelitian

Pada tahap ini, peneliti memilih beberapa informan sebagai subjek penelitian, yang merupakan individu atau pihak yang memberikan informasi tentang topik penelitian. Subjek penelitian ini menggunakan teknik *purposive* yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. *Purposive* penunjukan informan didasarkan pada ciri-ciri tertentu yang dipertimbangkan mempunyai sangkut paut yang terkait dengan situasi yang telah diketahui sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menentukan yang akan dijadikan subjek penelitian sebagai informan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Ririn Maliani (Ketua Bidang SDM & UMUM BPR Nusamba Rambipuji)
- 2 Andy Faturrohman (Ketua Bidang Pemasaran BPR Nusamba Rambipuji)
- 3 Cahya Malik A.F. (Staf Bidang SDM & Umum BPR Nusamba Rambipuji)
- 4 Amalia Fajriyah (Staf Operasional BPR Nusamba Rambipuji)

D. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan aspek strategis dalam penelitian karena tujuannya adalah memperoleh data yang relevan. Pada bagian ini, dijelaskan teknik-teknik pengumpulan data yang akan digunakan, seperti observasi partisipatif, wawancara terstruktur, dan dokumentasi.⁵³

1 Observasi

Kegiatan observasi pada hakekatnya adalah merupakan aktivitas pengamatan dengan menggunakan pancaindra untuk mendapatkan informasi. Pengamatan dan pencatatan dilakukan terhadap obyek penelitian.

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam, peneliti perlu melakukan pengamatan terhadap segala hal yang terkait dengan tujuan penelitian. Salah satu teknik observasi yang digunakan oleh peneliti adalah melalui:

- a. Profil BPR Nusamba Rambipuji
- b. Mengenai situasi dan kondisi BPR Nusamba Rambipuji

2 Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data di mana pewawancara (baik peneliti atau individu yang bertugas menghimpun data) menyampaikan soal pada responden atau subjek yang diwawancarai.⁵⁴

Dalam praktiknya, wawancara dapat dilakukan dalam dua jenis, yaitu terstruktur dan tidak terstruktur (bebas). Wawancara bebas berarti pewawancara dapat bertanya apa pun kepada responden tanpa membawa

⁵³ Tim Penyusun, 47.

⁵⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta,2013), 224

pedoman tertulis. Dalam kasus ini, pewawancara harus dapat mengingat data yang perlu dikumpulkan. Sementara itu, wawancara terstruktur melibatkan penggunaan pertanyaan yang telah dipersiapkan secara rinci, serupa dengan kuisioner. Selain itu, ada juga wawancara semi-terstruktur, di mana pewawancara memiliki panduan yang mencakup pokok-pokok pembicaraan tetapi tetap memberikan kebebasan dalam mengajukan pertanyaan.⁵⁵

Adapun didalam penelitian ini data yang akan didapatkan saat melakukan wawancara ialah berikut ini :

- a. Mengenai strategi rekrutmen dan seleksi di BPR Nusamba Rambipuji.
- b. Mengenai strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji.

3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara mengumpulkan informasi baik secara visual, verbal maupun tulisan. Menurut Zuriah, bahwa dokumenasi merupakan cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis seperti arsip, termasuk juga buku teori, pendapat, dalil atau hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian.⁵⁶ Pengumpulan data dilakukan dengan meneliti dokumen-dokumen terkait strategi rekrutmen dan seleksi karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan sebagai sumber data, termasuk dokumen-dokumen seperti :

⁵⁵ Zakariah, M. Askari, Vivi Afriani, And Kh M. Zakariah. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R N D)*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka, 2020.

⁵⁶ Feny Rita Fiantika, Et Al. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Padang: Get Press,) 2022. 13-14

- a. Sejarah BPR Nusamba Rambipuji
- b. Visi misi BPR Nusamba Rambipuji
- c. Struktur organisasi BPR Nusamba Rambipuji
- d. Jumlah karyawan BPR Nusamba Rambipuji
- e. Dokumen-dokumen yang diperlukan.

E. Analisis data

Dikutip dari bukunya Sugiono. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data terdapat beberapa langkah sebagai berikut :⁵⁷

1 Pengumpulan data

Kegiatan utama setiap penelitian adalah mengumpulkan data. Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi).

Berdasarkan hasil dari observasi, wawancara dan dokumentasi didapatkan beberapa data dari BPR Nusamba Rambipuji mengenai profil BPR Nusamba Rambipuji, situasi dan kondisi BPR Nusamba Rambipuji, strategi rekrutmen dan seleksi di BPR Nusamba Rambipuji.

2 Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting dalam mencari tema dan

⁵⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta,2022), 132

polanya.

Setelah melakukan observasi kemudian peneliti mendapatkan dua fokus penelitian yang dijadikan sebagai acuan dalam memilih data yang akan diambil yaitu mengenai strategi rekrutmen dan seleksi dan strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3 Penyajian data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya.

Berdasarkan hasil penelitian disajikan data-data yang diperoleh dari beberapa sumber didapatkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji yaitu menentukan jumlah dan spesifikasi calon karyawan kemudian calon karyawan diseleksi dan kerjasama dengan lembaga terkait.

4 Penarikan kesimpulan/verifikasi

Penelitian kualitatif mengedepankan temuan baru sebagai hasil akhir dari kesimpulan penelitiannya. Temuan baru tersebut dapat berupa deskripsi atau gambaran dari suatu obyek yang sebelumnya masih belum jelas keberadaannya.

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi rekrutmen di BPR Nusamba Rambipuji termasuk dalam Rencana Bisnis Bank (RBB) dengan menentukan spesifikasi calon karyawan yang secara khusus diatur dalam SOP bagian *Job Description*. Adapun strategi seleksi

yaitu selain wawancara juga kerjasama dengan lembaga terkait seperti lembaga psikologi dan kesehatan.

F. Keabsahan data

Dalam mengecek keabsahan data, Triangulasi data merupakan proses pengecekan atau pemeriksaan ulang data dengan menggunakan beberapa metode atau sumber data yang berbeda. Secara umum, triangulasi dapat dianggap sebagai cara untuk memastikan keakuratan dan keandalan data, mirip dengan melakukan verifikasi atau pengecekan ulang.⁵⁸

Triangulasi adalah metode untuk memastikan keakuratan data dengan menggunakan informasi atau sumber lain di luar data tersebut sebagai pembanding atau pengecekan. Salah satu teknik triangulasi yang umum digunakan adalah memeriksa data melalui sumber lainnya untuk memastikan konsistensi dan keabsahan informasi yang diperoleh.⁵⁹

Menurut Patton, triangulasi dengan menggunakan sumber berarti memeriksa dan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dan melalui waktu serta alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kepercayaan terhadap informasi yang diperoleh dengan cara tersebut :

1. Memeriksa kesesuaian antara data yang diamati dengan data yang diperoleh dari wawancara.
2. Membandingkan pernyataan seseorang dalam konteks publik dengan pernyataannya dalam situasi pribadi.

⁵⁸ Helaluddin, Hengki Wijaya. *Analisis Data Kualitatif*. (Sekolah Tinggi Theologia Jaffray), 2019.

⁵⁹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya), 2018, 330.

3. Membandingkan apa yang dikatakan seseorang selama situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya secara umum.
4. Membandingkan sudut pandang dan pengalaman seseorang dengan berbagai lapisan masyarakat, termasuk rakyat biasa, individu berpendidikan menengah atau tinggi, serta mereka yang memiliki kedudukan atau jabatan dalam pemerintahan.
5. Memeriksa keselarasan antara hasil wawancara dengan konten dokumen yang relevan.

Pada triangulasi dengan metode, menurut Patton terdapat dua strategi, yaitu :⁶⁰

1. Pengecekan derajat kepercayaan peneman hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data.
2. Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

G. Tahap-tahap penelitian lapangan

Tahap-tahap dari penelitian ini adalah :

- 1 Tahap pra penelitian
 - a. Penyusunan rencangan penelitian
 - b. Pemilihan lokasi penelitian
 - c. Pengiriman surat penelitian
 - d. Pemilihan informan untuk penelitian

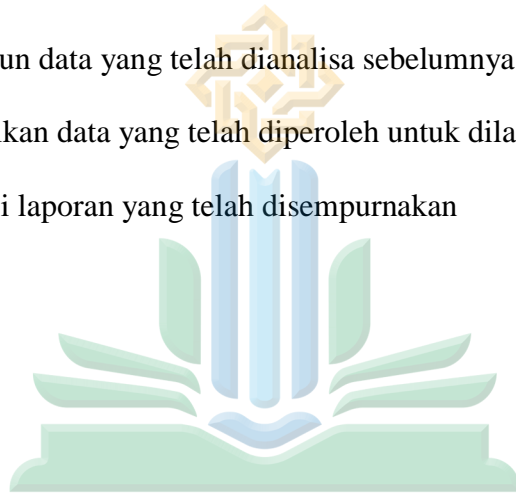
⁶⁰ Moleong, 331

2 Tahap pelaksanaan penelitian lapangan

- a. mendatangi lokasi penelitian
- b. mencari sumber data untuk objek penelitian
- c. mengumpulkan sumber data yang diperoleh

3 Tahap analisis data

- a. Menganalisa data yang diperoleh dengan prosedur penelitian yang telah ditetapkan
- b. Menyusun data yang telah dianalisa sebelumnya
- c. Menyajikan data yang telah diperoleh untuk dilampirkan di laporan
- d. Merevisi laporan yang telah disempurnakan



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

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran dan Objek Penelitian

1. Sejarah PT BPR Nusamba Rambipuji

Berdasarkan akta nomor 112 tanggal 29 september 1989 Perseroan terbatas Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Rambipuji yang selanjutnya dikenal sebagai PT BPR Nusamba Rambipuji atau Bank Nusamba Rambipuji yang berdiri dan mulai beroperasi di Kabupaten Jember sejak tanggal 17 Februari 1990 yang kedudukan di JL. Airlangga No. 26 Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember – Jawa Timur, bergerak dibidang jasa perbankan dengan melayani penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk Tabungan dan Deposito serta melayani pengiriman dana berupa Kredit, BPR Nusamba Rambipuji telah berkompeten dibidangnya selama 27 tahun terakhir.

Untuk menjalankan operasinya, Bank Nusamba Rambipuji diperkuat oleh PT Sentra Modal Harmoni dan PT Fajar Mas Murni sebagai pemegang saham. Mereka juga bekerja sama dengan mitra Harmoni Group, yang terdiri dari 21 BPR Konvensional dan 3 BPR Syariah yang tersebar di Jawa, Bali, dan Mataram. Bank Nusamba Rambipuji sendiri didukung oleh 8 jaringan kantor yang siap melayani kebutuhan keuangan masyarakat di kabupaten jember.

Sebagai perusahaan perbankan, Bank Nusamba Rambipuji bersinergi bersama masyarakat Dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan dan mendukung perkembangan Usaha Mikro Kecil dan

Menengah (UMKM) sebagai "mitra pertumbuhan," Bank Nusamba Rambipuji berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik. Untuk mencapai tujuan ini, bank mengumpulkan dana dari masyarakat melalui tabungan dan deposito, kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit. Selain itu, bank juga terlibat dalam berbagai kegiatan lain yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dari waktu ke waktu.⁶¹

2. Visi dan Misi

Visi :

Menjadi Bank yang terpercaya dan membangun masa depan di wilayah Kabupaten Jember khususnya dan skala Nasional pada umumnya.

Misi :

- a. Mendayagunakan seluruh aset perusahaan dengan semaksimal dan seefisien mungkin.
- b. Menjalin kemitraan secara profesional dan saling menguntungkan dengan seluruh pemangku kepentingan untuk memulihkan dan pertumbuhan bisnis.
- c. Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki secara Kreatif, inovatif, dan produktif guna memberikan nilai tambah positif bagi pemangku kepentingan.
- d. Berperan terhadap masa depan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.

⁶¹ Company Profile Bank Nusamba Rambipuji Edisi 2022, Diakses Pada Tanggal 25 September 2023

- e. Berperan dalam pengembangan UMKM dengan memberikan pelayanan yang terbaik.

3. Jumlah Data Karyawan

a. Data karyawan

Data karyawan di Kantor PT. BPR Nusamba Rambipuji terdapat 62 pegawai. Setiap pegawai memegang tugas dan kewenangan masing-masing. Jumlah tersebut terdiri dari beberapa jabatan atau tingkatan dan data pegawai perusahaan :

Tabel 4.1
Data karyawan BPR Nusamba Rambipuji.

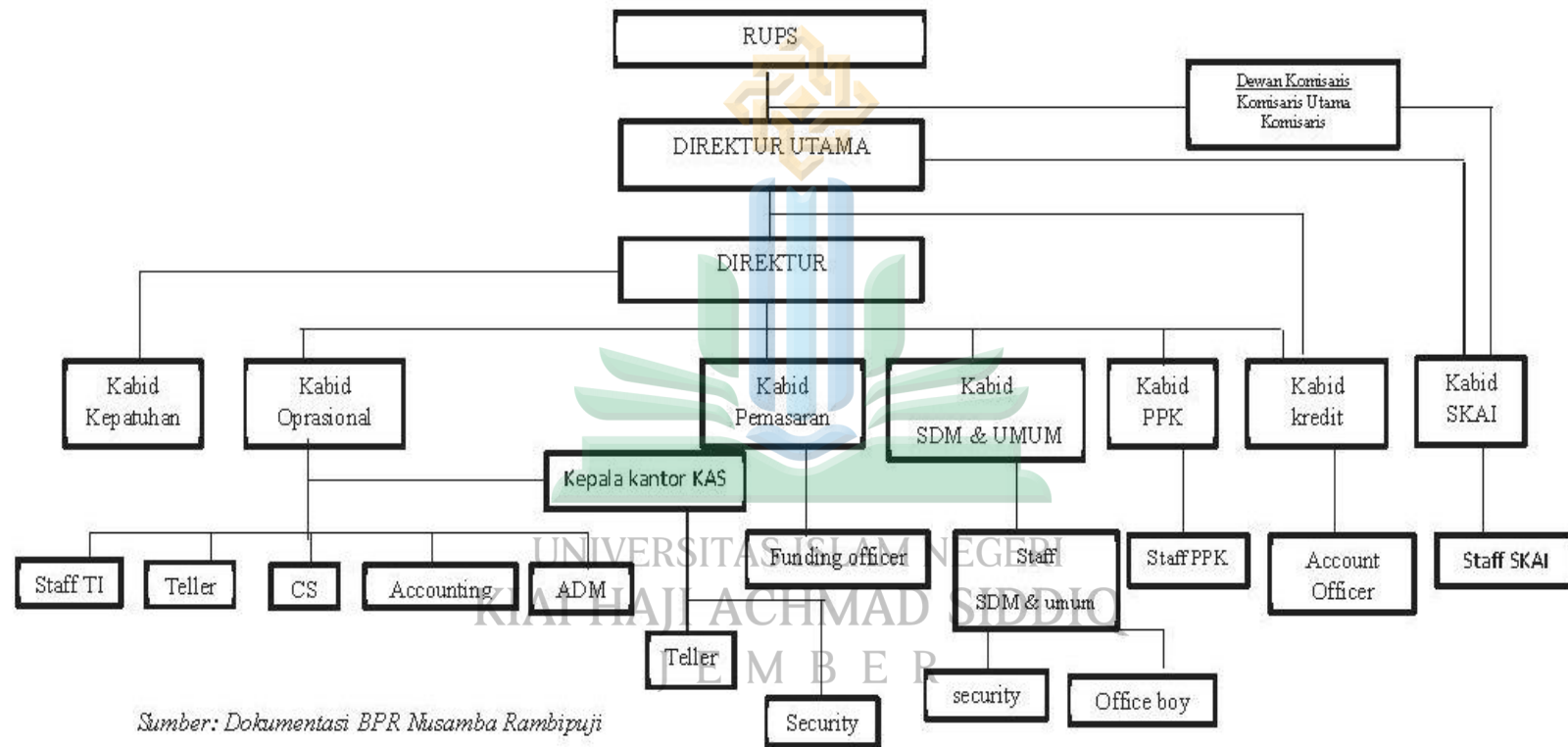
No	Nama Karyawan	Jabatan
1.	Dingot Sinaga, SE, MM	Komisaris Utama
2.	Nur Salim, SE	Komisaris
3.	Rofiul Qomar, SE	Direktur Utama
4.	-	Direktur
5.	Ahadi Hardiyanto	Kabid Kepatuhan
6.	Tenti Indrawati	Kabid Operasional
7.	Andy Faturohman	Kabid Pemasaran
8.	Ririn Maliani	Kabid SDM & UMUM
9.	Nurman Andy F.	Kabid Kredit
10.	Dwi Dayasaputra	Kabid PPK
11.	Sofyan Eko P.	Kabid SKAI
12.	Wilda Atika	Staff SKAI
13.	Puguh Adi S.	Staff PPK
14.	Ahmad Junaidi	Staff PPK
15.	Ahmad Muzammil	Staff PPK
16.	Anton K.	Staff PPK
17.	Dedy Hendra S.	Staff PPK
18.	Hendra Wahyudi	Kepala Kantor Kas
19.	Dwi Agus D.	Kepala Kantor Kas
20.	Moh Furqon A.	Kepala Kantor Kas
21.	Dwi Hendi N.	Kepala Kantor Kas
22.	Nurul Arifa'i W.	Kepala Kantor Kas
23.	Rahmad Pramono	Kepala Kantor Kas
24.	Khrismawan R.A.	Kepala Kantor Kas
25.	Yulita D.P.	Teller
26.	Dyah Retti A.	Teller
27.	Ari Malinda	Teller

28.	Aydha Fadillah K.	Teller
29.	Umiyatul H.	Teller
30.	Fenty S.	Teller
31.	Cahaya Malik A.F.	Teller
32.	Aisyah W.	Teller
33.	Akhmad Rohim	ADM
34.	Umi Istifadah	Accounting
35.	Arif Setiawan	Staff IT
36.	Hoiril Anwar	Staff IT
37.	Yuwenda S.T.B.	Customer Service
38.	Amri Azis	Account Officer
39.	Ahmad Fikri A.	Account Officer
40.	Wahyu Diputra	Account Officer
41.	M. Samsul Badri	Account Officer
42.	Daniel Indra S.	Account Officer
43.	Fian Rizky H.	Account Officer
44.	Nobela F.S.	Account Officer
45.	M. Saiful Rizal	Account Officer
46.	Siti Hanifah	Funding Officer
47.	Cindy K. Putri	Funding Officer
48.	Erni Irawati	Funding Officer
49.	Lianita M.	Funding Officer
50.	Mar'atus S.	Funding Officer
51.	Moh Franky P.	Security
52.	Rio Maulana	Security
53.	M. Purwanto	Security
54.	Sudiarto	Security
55.	Nanang P.	Security
56.	Ismail	Security
57.	M. Arifin	Security
58.	Agus Wedi	Security
59.	Hadi Purnomo	Security
60.	Doni Catur F.	Driver
61.	Lasminto	Office Boy
62.	M. Robianto	Office Boy

Sumber : Dokumentasi BPR Nusamba Rambipuji

4. Struktur Organisasi BPR Nusamba Rambipuji

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI PT. BPR NUSAMBA RAMBIPUJI



5. Produk-Produk BPR Nusamba Rambipuji

Dalam memberikan layanan kepada masyarakat khususnya nasabah BPR Nusamba Rambipuji menawarkan beberapa produk tabungan, deposito dan penyaluran kredit antara lain :⁶²

a. Produk Tabungan BPR Nusamba Rambipuji

1) Harmoni Plus

Tabungan Harmoni Plus merupakan sebuah produk tabungan berhadiah dari BPR Nusamba Rambipuji yang diundi setiap tahun dan merupakan produk kerjasama antara BPR Nusamba Group. Produk ini ditujukan hanya untuk rekening perorangan, dengan saldo maksimum yang tidak dibatasi, dan setoran awal sebesar Rp 100.000,-.

2) Nusamba Premium

Tabungan Nusamba Premium adalah jenis tabungan yang menawarkan suku bunga deposito yang lebih tinggi dan merupakan produk internal dari PT. BPR Nusamba Rambipuji. Produk ini tersedia untuk individu, perusahaan, atau kelompok dengan setoran pertama sebesar Rp 3.000.000,- dan setoran selanjutnya sebesar Rp 1.000.000,- dengan biaya administrasi sebesar Rp 5.000,-.

3) Nusamba Sihastor

Tabungan Nusamba Sihastor merupakan jenis tabungan yang menawarkan hadiah langsung dan bunga harian. Produk ini

⁶² ⁶² Company Profile Bank Nusamba Rambipuji Edisi 2022, Diakses Pada Tanggal 25 September 2023

adalah produk internal dari PT. BPR Nusamba Rambipuji dan dapat digunakan oleh individu atau kelompok. Setoran awal untuk tabungan ini adalah sebesar Rp 25.000,- dengan setoran berikutnya sebesar Rp 20.000,- dan biaya administrasi sebesar Rp 1.000,-

4) Tabungan-Ku

Tabungan-Ku adalah jenis tabungan dengan setoran awal minimal dan tanpa biaya administrasi bulanan, merupakan produk yang didukung secara nasional oleh Bank Indonesia. Produk ini ditujukan hanya untuk rekening individu, dengan setoran awal minimal sebesar Rp 10.000,- dan setoran selanjutnya juga minimal Rp 10.000,-

5) Simpanan Pelajar (SimPel)

Tabungan SimPel adalah jenis tabungan yang secara nasional ditujukan kepada siswa oleh bank-bank di Indonesia. Produk ini menawarkan persyaratan yang tidak membebani siswa dalam menabung, serta menyediakan fitur-fitur menarik yang bertujuan untuk mendidik kebiasaan menabung sejak dini. Produk ini didukung oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), ditujukan hanya untuk rekening siswa perorangan, dengan setoran awal minimal sebesar Rp 5.000,- dan setoran selanjutnya minimal Rp 1.000,-

b. Produk Deposito BPR Nusamba Rambipuji

1) Deposito Super Plus

Deposito berjangka Super Plus adalah produk simpanan berjangka yang memberikan hadiah langsung berdasarkan poin yang diperoleh, yang bisa ditukarkan dengan barang atau disimpan di tabungan. Produk ini ditujukan untuk perorangan, kelompok, atau lembaga keuangan non-bank, dan merupakan produk bersama dari PT. BPR Nusamba Group. Setiap nominal deposito sebesar Rp 5.000.000,- dan kelipatan akan mendapatkan 1 poin setiap bulan, di mana 1 poin memiliki nilai sebesar Rp 20.000,-. Deposito ini memiliki jangka waktu antara 3 hingga 60 bulan. Suku bunga yang berlaku adalah suku bunga LPS dikurangi hadiah langsung, dan special rate ditentukan oleh Direksi. Bunga akan dibayarkan secara tunai dan dimasukkan ke rekening tabungan nasabah. Pajak bunga akan dikenakan pada jumlah simpanan di atas Rp 7.500.000,- sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.

2) Deposito Nusamba

Deposito Nusamba adalah produk simpanan berjangka internal dari BPR Nusamba Rambipuji yang menawarkan nominal dan tenggat waktu yang fleksibel. Produk ini ditujukan untuk perorangan, kelompok, atau lembaga keuangan non-bank. Suku bunga dan jangka waktu Deposito Nusamba adalah sebagai berikut: 1 bulan = 6,00%, 3 bulan = 6,50%, 6 bulan = 7,00%, 9

bulan = 7,00%, 12 bulan = 7,50%, 18 bulan = 7,50%, 24 bulan = 7,50%. Selain itu, prime customer dapat memperoleh special rate hingga maksimal sesuai dengan rate LPS atau persetujuan Direksi.

c. Produk penyaluran dana masyarakat

1) Kredit-ku harmoni

Produk kredit ini adalah fasilitas kredit yang diberikan oleh BPR Nusamba Rambipuji untuk membantu masyarakat memenuhi kebutuhan modal kerja, investasi, dan konsumsi. Produk ini mencakup kredit instalment dan kredit reguler. Suku bunga untuk pinjaman instalment berkisar antara 12% hingga 21%, sedangkan untuk pinjaman reguler berkisar antara 30% hingga 36%, dengan jangka waktu kredit dari 1 hingga 5 tahun.

B. Penyajian Data dan Analisis

Penyajian data menggambarkan penjelasan dan temuan yang diperoleh dengan menggunakan metode dan prosedur yang telah dijelaskan dalam metode penelitian sesuai dengan fokus penelitian dan analisis data yang relevan. Pada bab sebelumnya, telah dijelaskan bahwa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan observasi, wawancara, dokumentasi, dan pencatatan lapangan untuk mendukung pengumpulan data penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian akan disajikan data-data tentang “Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BPR Nusamba Rambipuji” yang telah diperoleh dari beberapa sumber dan mengacu pada fokus penelitian yang terdiri dari dua fokus, yaitu : 1) Bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi di BPR Nusamba Rambipuji ? 2)

Bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji ?.

Untuk memperjelas hasil dari penelitian ini, maka akan disajikan data yang telah diperoleh sebagai berikut.

1. Strategi Rekrutmen dan Seleksi di BPR Nusamba Rambipuji

Strategi rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh BPR Nusamba Rambipuji merupakan salah satu perencanaan oleh para pimpinan pusat untuk kemudian dijalankan oleh bawahannya yakni bagian SDM dan UMUM. Pada dasarnya hal ini termasuk rencana bisnis Bank yang telah direncanakan pada tahun sebelumnya untuk perekrutan pada tahun yang akan datang dan ini mencakup semua kantor kas yang ada di Kabupaten Jember. Jadi setiap kantor kas BPR Nusamba apabila membutuhkan karyawan atau rotasi jabatan maka menggunakan kebijakan yang telah ditentukan dari kantor pusat BPR Nusamba Rambipuji.

Strategi rekrutmen yang diterapkan oleh BPR Nusamba Rambipuji adalah sebagai berikut.

a. Strategi Rekrutmen karyawan di BPR Nusamba Rambipuji

Dalam pembahasan ini akan dijelaskan terkait strategi rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh BPR Nusamba Rambipuji berdasarkan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Rekrutmen yang dilakukan oleh BPR Nusamba ini dengan melakukan strategi rekrutmen yang efektif dan efisien dengan harapan mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.

Adapun strategi yang digunakan terdapat beberapa langkah dalam melakukan rekrutmen. Langkah awal adalah melakukan perencanaan SDM yang mana hal ini termasuk dalam Rencana Bisnis Bank(RBB).

Staf SDM dan bagian Umum, Cahya Malik A.F., menyampaikan terkait strategi dalam melakukan perencanaan rekrutmen. Mbak Cahya menyampaikan :

“Perencanaan rekrutmen itu sendiri masuk kedalam Rencana Bisnis Bank tetapi untuk pelaksanaan rekrutmennya sendiri bagian SDM dan Umum Koordinasi dengan direksi dan divisi yang yang dibutuhkan untuk membahas kriteria dan ketentuan persyaratan pelamar pekerjaan, untuk perencanaannya itu kita rencanakan dari tahun sebelumnya kira-kira berapa dan seperti apa kriterian karyawan yang dibutuhkan”⁶³

Kemudian Ibu Ririn Maliani selaku Kabid SDM dan bagian Umum juga menyampaikan terkait strategi dalam melakukan perencanaan rekrutmen. Ibu Ririn mengatakan :

“Jadi kalau untuk perencanaan rekrutmen SDM itu pada dasarnya masuk ke Rencana Bisnis Bank(RBB), Rencana Bisnis Bank itu kita susun di bulan oktober atau November tahun sebelumnya, untuk RBB tahun 2024 kita susun di oktober atau maksimal November 2023, kebutuhan SDM itu masuk disitu, jadi sudah direncanakan tahun sebelumnya. Kira-kira tahun depan kita butuh SDM apa dari struktur organisasi yang subhan lihat di *Company Profile* disitu kan ada ya, Jadi misalkan tahun depan kita butuh *account officer* mau berapa mau nambah berapa untuk *founding officer* mau nambah berapa nah itu sudah ditentukan sebelumnya, itu yang sudah jadi patokannya itu dari rencana bisnis bank itu. Kalau untuk spesifikasi misalkan kepala bidang dia harus minimal pendidkan apa gitu ya nah, itu nanti bisa dijelaskan yang subhan tanyakan itu diatur di SOP bagian *job description*. Jadi di SOP itu dijelaskan setiap jabatan itu tugas, wewenang dan tanggung jawabnya apa termasuk standar kemampuan dan pendidikannya”.⁶⁴

⁶³ Cahya Malik A.F, Wawancara, Jember 27 November 2023

⁶⁴ Ririn Maliani, Wawancara, Jember 27 September 2023

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat diketahui dengan jelas bahwa strategi awal rekrutmen di BPR Nusamba Rambipuji dilakukan dengan cara membuat perencanaan SDM. Perencanaan SDM tersebut direncanakan dari tahun sebelumnya apabila akan melakukan perekrutan pada tahun berikutnya. Karena perencanaan SDM ini juga termasuk Rencana Bisnis Bank(RBB), jadi BPR Nusamba telah merencanakan SDM yang dibutuhkan dengan melihat terlebih dahulu kebutuhan perusahaan terkait SDM bagian bidang apa saja yang dibutuhkan untuk kemudian dijadikan sebagai acuan spesifikasi calon karyawan yang dibutuhkan, selain itu juga melihat jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Setelah melakukan perencanaan rekrutmen tentunya ada langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh perusahaan yaitu menindak lanjuti dengan kebijakan perusahaan. Berikut adalah tindak lanjut setelah perencanaan SDM dilakukan BPR Nusamba Rambipuji.

Cahya Malik A.F selaku staf SDM dan bagian Umum mengungkapkan terkait tindak lanjut setelah perencanaan rekrutmen sebagai berikut:

“Jika kriteria dan ketentuan persyaratan pelamar kerja sudah ditentukan, maka syarat2 tersebut diserahkan ke staff IT untuk bahan pembuatan brosur lowongan pekerjaan, dan brosur tersebut akan dishare di seluruh media social BPR Nusamba Rambipuji karena memang untuk saat ini kita maksimalkan penyebaran melalui media sosial seperti WA, IG ataupun *Facebook*, selain itu kita juga tempel di madding kantor pos dan DISNAKER”⁶⁵

Ibu Ririn Maliani sebagai ketua bidang SDM dan bagian Umum

⁶⁵ Cahya Malik A.F, Wawancara, Jember 27 November 2023

mengungkapkan sebagai berikut:

“Jadi setelah kebutuhan di tahun depan ditentukan RBB tinggal tahun depan itu manajemen mau eksekusinya di kapan, semester satu atau semester dua nanti manajemen yang akan lihat kebutuhannya dimana, apakah mau start bulan januari atau juni nah kalau manajemen intruksinya januari kita akan melakukan pengumuman mulai dari medsos, untuk saat ini Nusamba memaksimalkan di medsos yaitu *share* informasi mulai dari *ig*, *facebook*, kemudian *wa* termasuk juga siaran dari *wa* kantor ke nasabah yang kita punya. Jadi informasi itu nanti getok tular siapa yang nerima nerusin saya juga tergabung di grup HRD se-Jember nah itu nanti saya *share* disana termasuk di grup BPJS ketenagakerjaan disana kan berkumpul HRD se-wilayah Jember, nah nanti dari sana dibantu sama temen-temen HRD perusahaan tersebut untuk neruskan lagi jadi sistemnya seperti itu.”⁶⁶

Dari pemaparan di atas sudah dijelaskan bahwa setelah BPR Nusamba Rambipuji melakukan perencanaan SDM kemudian dilanjutkan pada tahun pelaksanaan RBB oleh bagian manajemen dengan melihat kebutuhannya di semester satu atau semester dua menyesuaikan kebutuhan perusahaan apabila sudah ada instruksi dari pihak manajemen maka akan ditindak lanjut oleh bagian SDM yaitu membuat pengumuman lowongan kerja. Untuk informasi perekrutan BPR Nusamba dilakukan secara *online* dan *offline*. Secara *online* disini menggunakan sosmed seperti: *fb*, *ig* dan *wa* dengan cara siaran melalui akun *wa* kantor kepada nasabah yang dimiliki kantor. Sedangkan secara *offline* memanfaatkan papan informasi seperti mading yang ada di BPR Nusamba sendiri, kantor pos dan juga DISNAKER.

⁶⁶ Ririn Maliani, Wawancara, Jember 27 September 2023

Gambar 4.1

Pamflet lowongan kerja staff dan satpam.⁶⁷

Gambar 4.2

Pamflet lowongan kerja staff operasional.⁶⁸

Apabila pengumuman telah diterima oleh publik tentunya akan muncul para pelamar lowongan kerja yang telah ditawarkan oleh BPR Nusamba Rambipuji dengan melakukan tahapan rekrutmen sesuai ketentuan dari perusahaan. Hal tersebut didukung dengan yang disampaikan Amalia Fajriyah selaku staf Operasional BPR Nusamba mengatakan:

“Dulu itu kebetulan Nusamba ini buka lowongan itu aku awale liatnya ini di media social (instagram) dari grup loker sih tahun 2021 bulan empat lulus kuliah kan nyari kerja terus daftar di Nusamba ini bulan september awal tahun 2021. Terus aku liat-liat ig-nya Nusamba habis itu aku tertarik aku ngelamar narok lamaran langsung kesini waktu itu nggak pakek email”.⁶⁹

Kemudian Ibu Ririn Maliani juga menambahkan terkait lamaran kerja sebagai berikut:

“Kemudian dia harus menyampaikan lamaran kerja secara tertulis untuk mereka yang menyampaikan lewat email karena email hanya untuk memberikan kemudahan saja bagi pelamar tetapi untuk penyerahan secara tertulis tetap harus dipenuhi. Kemudian kalau

⁶⁷ Dokumentasi, BPR Nusamba Rambipuji, Jember 27 September 2023

⁶⁸ Dokumentasi, BPR Nusamba Rambipuji, Jember 27 September 2023

⁶⁹ Amalia Fajriyah, Wawancara, Jember 27 September 2023

ada informasi kerja ya disini kita tentukan lowongan kerja, misalkan ada satu atau dua divisi seperti operasional dan lapangan atau marketing, maka pelamar harus menyantumkan sesuai kemauannya nanti kita pisah”.⁷⁰

Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa tahap awal dalam perekrutan ialah dengan menyerahkan berkas lamaran sesuai dengan ketentuan yang telah diinformasikan oleh BPR Nusamba Rambipuji. Pelamar melakukan tahap administrasi bisa melalui email ataupun menyerahkan secara langsung ke kantor pusat, bagi yang melamar melalui email maka harus disusul dengan menyerahkan berkas secara langsung dan setiap pelamar harus mencantumkan salah satu minat divisi pekerjaan yang tersedia apabila dibuka lowongan lebih dari satu divisi karena pada saat pengecekan berkas dipisah sesuai divisi oleh perusahaan. Setelah melewati tahap administrasi kemudian bagian SDM dan UMUM menentukan siapa saja yang lulus atau layak dari beberapa pelamar untuk mengikuti tahap selanjutnya yaitu tes tulis yang mana akan diseleksi lagi sebagai penentuan diterima atau tidaknya oleh perusahaan.

b. Strategi Seleksi karyawan di BPR Nusamba Rambipuji

Pembahasan selanjutnya peneliti akan menyajikan data yang telah dikumpulkan berhubungan pada program seleksi karyawan yang dilakukan oleh BPR Nusamba Rambipuji. Pada tahap ini merupakan suatu tindak lanjut setelah melakukan rekrutmen agar supaya calon karyawan yang direkrut benar-benar terseleksi dan sesuai yang

⁷⁰ Ririn Maliani, Wawancara, Jember 27 September 2023

diharapkan perusahaan.

Adapun dalam seleksi yaitu ditentukan oleh peraturan perusahaan, Kepala bagian SDM dan bagian Umum, Ririn Maliani, kemudian menyampaikan terkait seleksi di BPR Nusamba Rambipuji sebagaimana berikut :

“Kemudian lulus tes jadi tesnya memang ditentukan oleh peraturan perusahaan itu di pasal 5 itu yang pertama adalah mengikuti tes tulis, tes tulis ini masuknya ke psikotes. Jadi proses seleksinya itu dimulai dari psikotes, kemudian yang kedua itu dari hasil psikotes yang lulus psikotes atau yang dipertimbangkan untuk melanjutkan ke proses seleksinya itu dia akan masuk ke wawancara, untuk seleksi yang terakhir atau keempat atau yang terakhir adalah kesehatan”⁷¹

Begitu juga yang disampaikan oleh Amalia Fajriyah selaku staf operasional BPR Nusamba Rambipuji yaitu sebagai berikut:

“Selang beberapa hari dari pendaftaran saya dapat telfon, terus pertama itu tes tulis dulu kita ada beberapa calon karyawan terus alhamdulillah-nya aku adalah salah satu yang dipanggil ke tahap selanjutnya yaitu *interview*, yang *interview* itu direksi sendiri waktu itu ada dua kali *interview* aku sama direktur utama terus sama wakil direksinya. Waktu itu ada dua lowongan, staf operasional sama marketing kan, terus aku milih yang staf operasional. Setelah *interview* alhamdulillah lolos ke tahap tes kesehatan, kebetulan waktu itu tesnya di lab. Parahita, habis kesehatan alhamdulillah aku sehat wal 'afiyat terus habis itu diterima, diterima disini terus nunggu ditelfon kayaknya seminggu gitu untuk masuk kerja, setelah ditelfon masuk kerja penempatan di tanggul waktu itu jadi karyawan kontrak ini satu tahun. Selanjutnya kan dipindah kesini kantor pusat itu baru pengangkatan kemaren february sebagai karyawan tetap”⁷²

Bapak Andy Faturohman selaku Kabid Pemasaran juga menyampaikan terkait seleksi sebagai berikut :

⁷¹ Ririn Maliani, Wawancara, Jember 27 September 2023

⁷² Amalia Fajriyah, Wawancara, Jember 27 September 2023

“Kalo dari dulu ya saya kan ada psikotes, terus yang kedua *interview* lagi jadi bukan ada tesnya lagi dan saat itu meskipun saya sudah menjadi kepala kas pertama dari ambulu teko AO ke kepala kas itu ada *interview* lagi dari pimpinan direktur utamanya dulu namanya Pak Kus, untuk tes kesehatan saya nggak usah mas karena memang masih sehat dan sudah lama disini”⁷³.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa dalam proses seleksi karyawan tentunya harus melalui beberapa tahapan untuk melihat potensi yang dimiliki calon karyawan yang telah lulus pada tahap perekrutan. Ada beberapa langkah yang perlu dilaksanakan, pertama yaitu tes tulis yang mana dalam tes tulis ini di BPR Nusamba Rambipuji masuk ke psikotes. Kedua, tahap wawancara terdiri dari dua tahap, pertama wawancara oleh ketua bidang kemudian wawancara oleh bagian direksi. Tahap terakhir yaitu tes kesehatan yang dilakukan di Laboratorium Parahita Jember. Terkait tahapan tersebut apabila tahap perekrutan selesai beberapa hari kemudian calon karyawan yang lulus administrasi akan dipanggil untuk menyelesaikan tahapan seleksi yang telah ditentukan BPR Nusamba Rambipuji. Kemudian setelah calon karyawan mengikuti tahapan tes dan dinyatakan lulus selanjutnya tinggal menunggu panggilan dari pihak kantor untuk masuk kerja.

2. Strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji

Strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diterapkan di BPR Nusamba Rambipuji yaitu dengan menerapkan beberapa alat dan tahapan sesuai dengan ketentuan masing

⁷³ Andy Faturhman, Wawancara, Jember 27 September 2023

jabatan yang dibutuhkan pada saat perekrutan baik karyawan yang baru maupun karyawan yang lama. Sehingga dengan menerapkan strategi rekrutmen dan seleksi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan wewenang masing-masing.

a. Strategi Rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji

Adapun strategi rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji ada beberapa strategi yang memang direncanakan untuk bisa mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah sebagai berikut :

Staf SDM dan bagian Umum, Cahya Malik A.F menyampaikan terkait strategi rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan, Mbak Cahya mengatakan :

“Mencari karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan BPR Nusamba Rambipuji disini kita menggunakan strategi metode Statistik *Chart* Kontrol Kualitas yang mana kita menentukan kriteria calon karyawan diantaranya itu ada minimal pendidikan harus D3 kecuali non staf kayak OB itu minimal SMA bisa, kemudian usia kalau wanita maksimal 25 tahun kalau pria maksimal 27 tahun dan juga tidak pernah terlibat tindak kriminal. Secara spesifikasi kita jelaskan job dan tanggung jawab jabatan tersebut dengan jelas dan meningkatkan kualitas wawancara terkait dengan job tersebut.”⁷⁴

Senada dengan yang disampaikan kepala bagian SDM dan bagian Umum Ririn Maliani, bahwa terdapat beberapa strategi rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji, Ibu Ririn mengatakan:

⁷⁴ Cahya Malik A.F, Wawancara, Jember 27 November 2023

“Jadi kalo untuk teknis perekrutan diatur di peraturan perusahaan, di bab dua itu ada namanya hubungan kerja itu membahas mulai dari penerimaan karyawan pekerja, untuk strateginya perekrutan yang kita gunakan itu metode Statistik *Chart* Kontrol Kualitas jadi disana itu ada ketentuan kalau calon karyawan ada ketentuan minimal harus pendidikan lulusan D3 kecuali bagi calon karyawan non staf minimal harus SMA, kemudian ada batasan usia untuk wanita pada saat mengajukan lamaran maksimal usia 25 tahun dan untuk pria maksimal 27 tahun, kemudian di sini juga ada ketentuan lain kayak dia nggak pernah dihukum atau nggak pernah melakukan tindak kriminal itu secara umum yaa, kalau untuk spesifikasi misalkan kepala bidang dia harus minimal pendidikan apa gitu ya nah, itu nanti bisa dijelaskan yang subhan tanyakan itu diatur di SOP bagian *job description*. Jadi di SOP itu dijelaskan setiap jabatan itu tugas, wewenang dan tanggung jawabnya apa termasuk standar kemampuan dan pendidikannya”⁷⁵.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan oleh BPR Nusamba Rambipuji menggunakan metode Statistik *Chart* Kontrol Kualitas dengan menentukan beberapa kriteria yang dijadikan acuan untuk calon karyawan yang akan melamar di BPR Nusamba Rambipuji agar karyawan yang diterima benar-benar berkualitas sesuai harapan perusahaan. Ketentuan secara umum dengan dilihat dari latar belakang pendidikan minimal lulusan D3 kecuali bagi calon karyawan non staf minimal harus SMA, batasan usia untuk wanita pada saat mengajukan lamaran maksimal usia 25 tahun dan untuk pria maksimal 27 tahun dan tidak pernah melakukan tindak kriminal. Sedangkan ketentuan khususnya tiap divisi diatur di SOP sesuai tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing termasuk ketentuan latar belakang

⁷⁵ Ririn Maliani, Wawancara, Jember 27 September 2023

pendidikan calon karyawan.

b. Strategi Seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji

Dari tahap rekrutmen akan didapatkan beberapa calon karyawan yang lulus untuk melanjutkan ke tahap berikutnya yaitu tahap seleksi. Strategi seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji yaitu dengan menerapkan beberapa langkah, pertama yaitu psikotes seperti yang disampaikan Ibu Ririn Maliani sebagaimana berikut :

“Untuk psikotes di Nusamba itu kita menggunakan jasa pihak ketiga, jadi kita kerjasama dengan lembaga psikotes diluar BPR Nusamba Rambipuji untuk melakukan psikotes calon karyawan, jadi psikotes itu nggak cuman untuk calon karyawan aja misalkan ada promosi pekerjaan untuk karyawan yang sudah *outstanding* ya yang sudah kerja, mungkin dia dari staf ia mau dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi itu kita psikotes lagi. Jadi psikotes itu membantu melihat potensi si pelamar, calon karyawan itu kira-kira potensinya dimana ini berpotensi bisa ini tidak bisa nah seperti itu dari psikotes ya, untuk internal yang udah masuk jadi karyawan bisa dipikoteskan untuk dia dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi dari staf misalkan mau jadi kepala kas itu dia dipikotes dulu, dengan kemampuannya saat ini sebagai staf mampu nggak dia kalo dengan level pekerjaan yang lebih tinggi”.⁷⁶

Begitupun yang dikatakan bapak Andi Faturohman selaku Kabid

Pemasaran terkait psikotes, Bapak Andi menyampaikan:

“Saya disini mas termasuk karyawan lama yang sudah melalui promosi naik jabatan. Jadi saat jadi kepala kas di kencong ada promosi jabatan naik ke posisi kepala bidang, nah waktu itu ada psikotes lagi ya jadi tetep mengikuti psikotes layak enggak jadi seorang pimpinan, untuk tesnya kita sama seperti karyawan baru mengikuti psikotes di lembaga diluar Nusamba itu di Brilian

⁷⁶ Ririn Maliani, Wawancara, Jember 27 September 2023

Psikologi »⁷⁷

Hasil wawancara menunjukkan bahwa psikotes merupakan salah satu strategi seleksi yang digunakan oleh BPR Nusamba Rambipuji. Dalam tahap seleksi ini tentunya diharapkan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama. Dalam konteks ini, BPR Nusamba Rambipuji menerapkan strategi seleksi yang melibatkan psikotes dengan cara kerja sama dengan lembaga pihak ketiga yaitu Brilian Psikologi dengan tujuan untuk melihat kemampuan atau bakat calon karyawan sehingga memudahkan pihak perusahaan untuk menempatkan posisi jabatan sesuai bakat dan kemampuan calon karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan juga karyawan merasakan sesuai dengan potensinya masing-masing.

Setelah menjalani tahap psikotes kemudian dilanjutkan pada tahap *interview* yang mana pada tahap ini terdiri dari dua tahap sebagaimana yang dikatakan Ibu Ririn Maliani selaku Kabid SDM dan Umum, Ibu Ririn menyampaikan :

“Jadi *interview*-nya nanti dengan kepala bidang yang membawahi divisi yang menjadi rekrutnya, contoh misalkan yang dibutuhkan itu operasional jadi nanti yang melakukan *interview* itu kepala bidang SDM, kepala bidang operasional dan mungkin satu kepala bidang kepatuhan, itu nanti yang melakukan *interview* pertama, dari *interview* yang pertama nanti kepala bidang akan memberikan rekomendasinya yang dipertimbangkan untuk bisa dilanjut itu karyawan yang ini nanti kita sampaikan ke manajemen, setelah wawancara level kepala bidang ini nanti akan lanjut ke wawancara manajemen, jadi nanti wawancara itu nanti ke direksi, bisa kepada direktur ini dia yang membawa operasional dan fungsi kepatuhan atau dia akan diwawancarai oleh direktur utama, itu untuk *interview* yang kedua jadi seleksi

⁷⁷ Andy Faturhman, Wawancara, Jember 27 September 2023

ketiga”⁷⁸.

Bapak Andy Fatur Rahman sebagai ketua bidang marketing juga menuturkan terkait tahap interview, Bapak Andy mengatakan:

“Saat itu saya juga di *interview* macem-macam, waktu itu yang dicalonkan jadi kepala kantor kas dari kas Ambulu itu saya jadi di *interview* kemudian akhirnya saya layak jadi kepala kas Ambulu mulai hafal dicelok dapat surat dari Bu Ririn itu saya jadi kepala kas Ambulu. Sama saat saya jadi kepala kas Kencong saya juga di *interview*, *disek awakmu* kan pernah ngomong kalo kantor kas itu kecil *awakmu* harus melakukan strategi pemasaran dan sebagainya, terus kencong iki posisinya kecil, nah *kiro-kiro nek awakmu dek kono* mampu *opo* nggak, saya jawab insyaallah mampu pak, akhirnya salaman siap pak. Saat itu langsung ditunjukkan dikasih surat besok senin awakmu pindah ke kencong. Saat saya jadi kepala bidang, saat itu ada lelang jabatan, salah satu jabatan yang kosong itu kepala bidang pemasaran akhirnya saya di *interview*, *Interview*-nya langsung dari direktur utama karena saat itu kepala kas dan kepala bidang itu langsung bertanggung jawab kepada direksi sekarang ini juga ya, kalo kepala kas sekarang itu masih ke kepala bidang operasional, jadi langsung *interview*-nya ke direktur utama dan sudah melakukan psikotes. Jadi waktu itu aku sek posisiku di kepala kas Kencong pada saat itu dikasih tau bahwa mulai bertugas jadi kepala pemasaran jadi saya langsung pindah kesini januari tahun 2017”⁷⁹.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa strategi wawancara di BPR Nusamba Rambipuji yaitu terdiri dari dua tahap wawancara, wawancara pertama diwawancarai oleh kepala bidang yang membutuhkan calon karyawan untuk melihat pengetahuan terkait dengan bidang tersebut, setelah diwawancarai oleh kepala bidang akan diberikan rekomendasi yang dipertimbangkan untuk lanjut wawancara ke bagian manajemen. Kemudian dilanjutkan wawancara oleh bagian direksi untuk penguatan komitmen dan kesiapan dari calon karyawan

⁷⁸ Ririn Maliani, Wawancara, Jember 27 September 2023

⁷⁹ Andy Fatur Rahman, Wawancara, Jember 27 September 2023

dalam menghadapi tanggung jawab yang akan dijalankan. Jadi untuk wawancara tergantung posisi jabatan yang akan ditempati oleh karyawan yang bersangkutan.

Pada tahap berikutnya tes kesehatan merupakan tahap seleksi yang keempat yakni tahap akhir dari seleksi, hal ini dikatakan Cahya Malik A.F selaku staf SDM dan bagian Umum, Mbak Cahya menyampaikan :

“Untuk test kesehatan calon karyawan, BPR Nusamba bekerja sama dengan pihak ketiga kita menggunakan Lab. Parahita di Jember. Jadi kita gunakan lembaga yang memang ranahnya disana agar hasil tes maksimal dan benar-benar terseleksi”⁸⁰

Hal tersebut juga disampaikan Ibu Ririn Maliani selaku Kabid SDM dan bagian Umum terkait tes kesehatan, Ibu Ririn menyampaikan :

“Untuk tes kesehatan ini kita seperti psikotes kita menggunakan lembaga ketiga diluar BPR Nusamba untuk selama ini kita pakeknya Lab. Parahita yang di jember kalau untuk psikotes kita pakek Briliyan Psikologi. Jadi kita pakek pihak ketiga itu kita benar-benar tidak ada peluang untuk orang bilang itu orang dalem, jadi benar-benar nggak ada kepentingan disana seleksinya benar-benar tidak dipengaruhi oleh apapun”⁸¹

Dari beberapa kutipan hasil wawancara yang diperoleh oleh peneliti. terdapat beberapa poin penting yang diperoleh peneliti terkait strategi seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Tes tulis, tes tulis ini masuknya ke psikotes dengan menggunakan

⁸⁰ Cahya Malik A.F, Wawancara, Jember 27 November 2023

⁸¹ Ririn Maliani, Wawancara, Jember 27 September 2023

lembaga pihak ketiga yaitu Briliyan Psikologi.

- 2) *Interview* atau wawancara pertama, yaitu diwawancarai oleh bidang yang membawahi divisi yang menjadi rekrutannya.
- 3) Wawancara kedua, yaitu diwawancara oleh bagian direksi.
- 4) Tes kesehatan, sama dengan psikotes menggunakan lembaga pihak ketiga yaitu Laboratorium Parahita Jember. Jadi menggunakan lembaga pihak ketiga agar benar-benar terseleksi sehingga tidak ada kepentingan dan tidak dipengaruhi oleh siapapun.

C. Pembahasan Temuan

1. Strategi rekrutmen dan seleksi di BPR Nusamba Rambipuji

a. Strategi rekrutmen di BPR Nusamba Rambipuji

Strategi rekrutmen di BPR Nusamba Rambipuji dimulai dari perencanaan SDM yang mana perencanaan SDM ini masuk ke Rencana Bisnis Bank (RBB) yang disusun pada tahun sebelumnya, kebutuhan SDM termasuk didalamnya dengan melihat jumlah dan kriteria SDM yang dibutuhkan. Pada tahun pelaksanaan RBB tersebut ditindak lanjuti oleh bagian manajemen dengan melihat kebutuhannya di semester satu atau semester dua menyesuaikan kebutuhan perusahaan, apabila sudah ada instruksi dari pihak manajemen maka akan ditindak lanjut oleh bagian SDM yaitu membuat pengumuman lowongan kerja yang diinformasikan kepada publik secara *online* dan *offline*. Secara *online* disini menggunakan sosmed berupa : fb, ig dan wa dengan cara

siaran melalui akun wa kantor kepada nasabah yang dimiliki kantor. Sedangkan secara offline memanfaatkan papan informasi seperti mading yang ada di BPR Nusamba sendiri, kantor pos dan juga DISNAKER.

Dalam tahap perekrutan pelamar harus mengikuti prosedur dari awal yaitu dengan menyerahkan berkas lamaran sesuai dengan ketentuan yang telah diinformasikan oleh BPR Nusamba Rambipuji. Tahap administrasi bisa melalui email ataupun menyerahkan secara langsung ke kantor pusat, bagi yang melamar melalui email maka harus menyerahkan berkas secara langsung ke kantor pusat dan harus mencantumkan salah satu minat divisi pekerjaan yang tersedia apabila dibuka lowongan lebih dari satu divisi karena pada saat pengecekan berkas dipisah sesuai divisi oleh perusahaan. Setelah tahap administrasi kemudian bagian SDM dan bagian Umum menentukan siapa saja yang lulus atau layak dari beberapa pelamar untuk mengikuti tahap seleksi sebagai penentuan diterima atau tidaknya oleh perusahaan.

Rekrutmen merupakan serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi.⁸² Strategi rekrutmen sebagaimana yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya dalam strategi perekrutan

⁸² Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 120

perlu memperhatikan empat hal sebagai berikut:⁸³

- 1) Perencanaan SDM.
- 2) Tanggung jawab organisasi.
- 3) Strategi kebijakan rekrutmen.
- 4) Metode rekrutmen.

Berdasarkan uraian hasil penelitian di lapangan Peneliti menemukan bahwa ada konsistensi antara teori dan praktik di lapangan, khususnya terlihat dalam strategi perekrutan yang diterapkan BPR Nusamba Rambipuji yang mana perencanaan SDM direncanakan dari tahun sebelumnya seperti jumlah dan kriteria karyawan yang dibutuhkan hingga metode perekrutan, kemudian menyebarkan informasi perekrutan dengan memaksimalkan media sosial agar lebih mudah tersebar secara luas dan mudah dijangkau oleh publik. Selain itu BPR Nusamba Rambipuji juga menentukan spesifikasi khusus calon karyawan yang akan direkrut sesuai bidang yang membutuhkan karyawan, spesifikasi tersebut telah diatur di SOP bagian *job description* menyesuaikan dengan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya agar karyawan yang diterima sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Hal ini juga sesuai dengan pernyataan Suwatno bahwa salah satu metode rekrutmen karyawan adalah *Statistical quality control chart methode*. Dalam metode ini perusahaan menentukan kelas-kelas

⁸³ Lijan Poltak Sinambela. 131

departemen dengan kualifikasi syarat-syarat pekerja tertentu untuk dapat memasukinya, sehingga dapat mengontrol dan menentukan laminasi pekerja.⁸⁴

b. Strategi seleksi karyawan di BPR Nusamba Rambipuji

Sebagaimana tercantum pada bab sebelumnya pada umumnya alat yang hampir selalu digunakan oleh perusahaan untuk menyeleksi adalah berbagai jenis tes dan wawancara.⁸⁵ Di lapangan, berbagai alat dan metode seleksi digunakan dalam praktiknya, dan pelaksanaannya bisa bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Dalam pelaksanaan seleksi pegawai diawali dengan penerimaan pendahuluan (*preliminary reception*). Tahap ini berfungsi Baik pihak pelamar maupun organisasi saling melengkapi informasi tentang masing-masing melalui wawancara. Setelah kedua belah pihak merasa cocok untuk bekerja sama, langkah selanjutnya adalah mengikuti tahap yang lebih mendalam, yaitu melalui tes atau ujian. Tes atau ujian ini merupakan salah satu teknik yang umum digunakan dalam proses seleksi.⁸⁶

Dalam menyeleksi karyawan di BPR Nusamba Rambipuji dengan melakukan beberapa strategi diantaranya:

1) Seleksi administrasi

Seleksi administrasi disini merupakan tahap awal seleksi calon karyawan untuk melihat identitasnya termasuk usia, latar

⁸⁴ Suwatno, Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2018), 69-70.

⁸⁵ Edy Sutrisno. 55

⁸⁶ Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 143-144

belakang pendidikan dan prestasi calon karyawan.

2) Tes tulis

Pada tahap ini di BPR Nusamba Rambipuji tes tulis yaitu untuk melihat bakat dan kemampuan calon karyawan untuk menyesuaikan dengan posisi yang dibutuhkan yaitu berupa psikotes yang dilakukan oleh lembaga psikotes di Jember karena memang BPR Nusamba Rambipuji menggunakan lembaga pihak ketiga.

3) Tes wawancara

Setelah melalui tes tulis selanjutnya tes wawancara, tes wawancara ini terdiri dua tahap, wawancara pertama oleh kepala bidang kemudian dilanjutkan wawancara oleh bagian direksi untuk wawancara kedua.

4) Tes kesehatan

Tes kesehatan ini merupakan tahap akhir dari seleksi untuk memastikan kesehatan calon karyawan, tes ini dilakukan di Laboratorium Parahita Jember karena memang untuk tes kesehatan BPR Nusamba Rambipuji menggunakan lembaga pihak ketiga sama halnya seperti psikotes.

Berdasarkan uraian hasil penelitian di lapangan temuan peneliti di BPR Nusamba Rambipuji mengenai strategi seleksi karyawan menggunakan beberapa alat dan tahapan seleksi karyawan, diantaranya ada seleksi administrasi kemudian

dilanjutkan dengan tahap tes berupa psikotes dan wawancara yang terdiri dari dua wawancara oleh kepala bidang dan direksi, tahap terakhir yaitu tes kesehatan.

Dari hasil temuan yang didapatkan, sesuai dengan pernyataan Edy Sutrisno bahwa pada umumnya, perusahaan sering menggunakan menggunakan berbagai jenis tes dan wawancara sebagai alat untuk seleksi calon karyawan⁸⁷

2. Strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji

Dalam meningkatkan kinerja karyawan tentunya menjadi harapan setiap perusahaan termasuk BPR Nusamba Rambipuji yang selalu berusaha memaksimalkan kinerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada nasabahnya. Maka dari itu BPR Nusamba Rambipuji menerapkan strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhannya dan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, *skill*, dan *attitude*-nya pada setiap saat

⁸⁷ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana). 2009, 53

melaksanakan tugasnya.⁸⁸

Untuk melihat kemampuan karyawan tentunya harus diperhatikan dari awal ketika memilih calon karyawan, salah satunya yaitu ketika melakukan rekrutmen karyawan. Dalam merekrut karyawan harus memperhatikan strategi rekrutmen agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menentukan kriteria karyawan sesuai dengan posisi jabatan yang dibutuhkan.

a. Strategi rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji

BPR Nusamba Rambipuji telah menerapkan beberapa strategi rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan berupa ketentuan sebagai berikut :

1) Latar belakang pendidikan

Pendidikan telah menjadi ketentuan umum bagi setiap perusahaan, Ketentuan pendidikan untuk menjadi karyawan BPR Nusamba Rambipuji minimal lulusan D3 kecuali bagi calon karyawan non staf minimal harus SMA.

2) Batasan usia

Usia juga menjadi salah satu ketentuan bagi karyawan BPR Nusamba Rambipui yaitu dengan ketentuan pada saat mengajukan lamaran maksimal usia 25 tahun bagi wanita dan untuk pria maksimal 27 tahun.

⁸⁸ Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat Nugroho “*Manajemen Kinerja*”. (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 5

3) Tidak pernah melakukan tindak kriminal.

Selain itu ada ketentuan khususnya tiap divisi yang diatur di SOP sesuai tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing termasuk ketentuan latar belakang pendidikan calon karyawan. Apabila calon karyawan telah memenuhi beberapa kriteria tersebut maka, ia berhak untuk mengajukan lamaran sebagai calon karyawan BPR Nusamba Rambipuji sehingga bisa mengikuti tahap rekrutmen dan seleksi karyawan.

Peneliti menyoroti bahwa teori yang ada sejalan dengan apa yang terjadi di lapangan. yaitu BPR Nusamba Rambipuji telah menerapkan strategi rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan merencanakan spesifikasi karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

b. Strategi seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji

Seleksi karyawan merupakan proses sistematis memutuskan individu tertentu untuk mengisi posisi yang tersedia. di sisi lain seleksi adalah proses memilih pelamar yang paling cocok dari salah satu kandidat alternatif. Tujuan dari proses seleksi adalah untuk mencocokkan kemampuan pengetahuan keterampilan dan pengalaman pemohon dengan persyaratan pekerjaan secara adil dan legal.⁸⁹

BPR Nusamba Rambipuji menerapkan seleksi dengan

⁸⁹ Endang Moryani, Et Al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Malang: Unisma Press). 2022

melakukan beberapa strategi yaitu :

1) Tes tulis

Pada tahap ini di BPR Nusamba Rambipuji tes tulis yaitu berupa psikotes yang mana hal ini kerja sama dengan lembaga pihak ketiga yaitu Brilian Psikologi dengan tujuan untuk melihat bakat dan kemampuan calon karyawan sehingga bisa memudahkan penempatan posisi jabatan sesuai kemampuan karyawan.

2) Tes wawancara

Dalam melakukan tes wawancara BPR Nusamba Rambipuji terdiri dari dua tahap, wawancara pertama oleh kepala bidang untuk melihat kemampuan calon karyawan pada bidangnya. Kemudian untuk wawancara kedua dilanjut oleh bagian direksi untuk melihat kemampuan dalam melakukan tugas dan wewenang yang akan dihadapinya.

3) Tes kesehatan

Tes kesehatan ini merupakan tahap akhir dari seleksi untuk memastikan kesehatan calon karyawan, tes ini dilakukan di Laboratorium Parahita Jember. Jadi memang untuk tes kesehatan BPR Nusamba Rambipuji juga menggunakan lembaga pihak ketiga agar mendapatkan hasil terbaik.

Dari beberapa strategi seleksi tersebut apabila calon karyawan telah melalui tahapan tes tersebut diharapkan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Maka pihak perusahaan akan menentukan beberapa calon karyawan yang akan terpilih sebagai karyawan yang akan bekerja di BPR Nusamba Rambipuji. sehingga karyawan yang terpilih akan siap untuk bekerja di BPR Nusamba Rambipuji sesuai dengan kesepakatan antara pihak perusahaan dengan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti mengungkapkan bahwa ada konsistensi antara teori dan di lapangan terkait seleksi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mana dari beberapa tes tersebut yang diprioritaskan yaitu tes tulis berupa psikotes, wawancara oleh ketua bidang dan bagian direksi dan tes kesehatan yang bekerja sama dengan lembaga terkait yaitu Laboratorium Parahita yang dipilih oleh BPR Nusamba Rambipuji untuk tes kesehatan calon karyawannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Lijan Poltak Sinambela bahwa terdapat berbagai jumlah tes yang dapat dilakukan oleh beberapa organisasi terhadap pekerjaan yang berbeda-beda, yaitu tes psikologi, tes pengetahuan atau kemampuan yang dimiliki, dan tes kesehatan.⁹⁰

Menurut pengamatan peneliti, sebelumnya belum pernah ada penelitian yang berkaitan dengan strategi rekrutmen dan seleksi di BPR Nusamba Rambipuji. Karena masih bisa dikatakan jarang melakukan rekrutmen karyawan baru namun karyawan yang

⁹⁰ Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 143-144

didapatkan masih tidak jauh beda dengan lembaga keuangan yang berbasis negeri pada umumnya.

Beberapa prestasi dan penghargaan yang telah didapatkan oleh BPR Nusamba Rambipuji merupakan bentuk nyata dari kinerja karyawan yang direkrut dan diseleksi. Sebagaimana terlampir banyak penghargaan dari segi pengelolaan dana dan manajemen yang baik di BPR Nusamba Rambipuji.



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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “Strategi Rekrutmen dan Seleksi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji” bisa ditarik kesimpulan diantaranya :

1. Strategi rekrutmen dan seleksi di BPR Nusamba Rambipuji

Strategi rekrutmen yang dilakukan BPR Nusamba Rambipuji menerapkan beberapa strategi yaitu melakukan perencanaan SDM, Tanggung jawab organisasi, Strategi kebijakan rekrutmen, Metode rekrutmen. Sedangkan dalam memilih calon karyawan BPR Nusamba Rambipuji menerapkan beberapa strategi seleksi untuk menyeleksi calon karyawan yaitu tes tulis berupa psikotes, tes wawancara dan tes kesehatan agar karyawan yang didapat sesuai dengan kebutuhan.

2. Strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji

Dalam meningkatkan kinerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji menerapkan beberapa strategi rekrutmen, strategi tersebut termasuk dalam perencanaan SDM yaitu menentukan spesifikasi calon karyawan yang akan direkrut dengan ketentuan secara umum seperti minimal pendidikan D3 dan S1, batas minimal usia dan tidak pernah terlibat tindak kriminal. Sedangkan ketentuan secara khusus diatur dalam SOP bagian *Job Description* menyesuaikan dengan bidangnya masing-masing yang membutuhkan karyawan. Adapun strategi seleksi dalam meningkatkan

kinerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji yaitu : Pertama, tes tulis berupa psikotes untuk melihat bakat dan kemampuan calon karyawan yang mana dalam tahap ini BPR Nusamba menggunakan lembaga pihak ketiga yaitu Brilian Psikologi. Kedua, tes wawancara oleh bagian kepala bidang. Ketiga, wawancara oleh bagian direksi. Keempat, tes kesehatan untuk memastikan kesehatan calon karyawan yang mana dalam tes ini juga menggunakan lembaga pihak ketiga yaitu Laboratorium Parahita Jember.

B. Saran

Dengan selesainya penulisan skripsi ini maka peneliti dapat meninjau dengan temuan penelitian dan Berdasarkan temuan penelitian, peneliti menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat memberikan manfaat, seperti:

1. BPR Nusamba Rambipuji sebaiknya juga memaksimalkan penyebaran informasi perekrutan secara *offline* atau melalui media cetak lainnya agar dapat menerima pelamar sebanyak-banyaknya dengan memanfaatkan berbagai sumber, proses penjangkaran calon karyawan yang berkualitas dapat di lakukan dengan mudah.
2. Diharapkan kepada BPR Nusamba Rambipuji untuk menambah klasifikasi yang berkompeten dan berpengalaman dibidangnya agar karyawan yang diterima demi memenuhi kebutuhan serta mempermudah proses seleksi dan peningkatan kinerja karyawan baru, BPR Nusamba Rambipuji dapat mengikuti preferensi dan keinginan yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Ahmad. Yunita, Sri. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo)”. Indonesian Jurnal of Islamic Economics & Finance. 5.1. (2022)
- Amir, Amri. *Ekonomi dan Keuangan Islam*. Jambi : WIDA Publishing, 2021
- Azizah, Widya. “Strategi Rekrutmen dan Pelatihan dalam peningkatkan kinerja karyawan BMT UGT Jenggawah Jember”. Skripsi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Shiddiq Jember, 2021.
- Bayhaqy, Fatchur Rohman. “Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Posisi Kerja, Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indra Karya Persero Divisi Engineer 1 Malang”. Skripsi, Universitas Islam Malang , 2022.
- Daryanto. Bambang Suryanto. *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: gava media, 2022
- Ditya, Mardianico Purna. "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation Pada PT. Orsoindo Sejahtera." Jurnal Pundi 5.1 (2021).
- Dokumentasi, BPR Nusamba Rambipuji, Jember 27 September 2023
- Fatihudin, Didin . *Metode Penelitian*. Sidoarjo: Zifama Publisher,2015
- Fauzi, Akhmad. Nugroho, Rusdi Hidayat. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga Niversity Press, 2020.
- Fiantika, Feny Rita, et al. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Padang: Get Press, 2022.
- Irmayani, Ni Wayan Dian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2022
- Jaya, Alit Asmara. “Peran dan Tantangan BPR (Bank Perkreditan Rakyat) saat ini”.<http://ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha/article/view/1/1> 25 februari 2023.
- Juniarti, Atty. *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: Pena Persada, 2021.
- Lubis, Tiaranie. “Proses Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

- Pada Bank Sumut Capem Syariah H.M Joni”. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019
- Maria, Meilinda. “Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Mencapai Sumber Daya Manusia yang Berkualitas (Studi di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin)”. Skripsi, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 2020.
- Masrohatin, Siti. “*Kompensasi & Revitalisasi Kinerja Dosen*”. Jember: STAIN Jember Press, 2013
- Masrohatin, Siti. “*Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Pendekatan Islamic Value*”. Bandung: Media Sains Indonesia, 2022
- Moryani, Endang. et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Unisma press, 2022
- Muchtar, Bustari. *Bank Dan Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta: Kencana, 2016
- Najiyurrahman, Adied. “Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya”. Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018.
- Poltak Sinambela, Lijan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara) 2016
- Priansa, Donni Juni. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta) 2021
- Profil, “BPR Nusamba Rambipuji”. [http:// bprnusamba-rambipuji .co.id/ page/ detail/ profil-perusahaan](http://bprnusamba-rambipuji.co.id/page/detail/profil-perusahaan) , 25 februari 2023
- Purwaning Yuwana, Siti Indah. “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia”. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11.2 (2022)
- Santoso, Anas. “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah”. Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019.
- Sedarmayanti. *Manajemen Strategi*. (Bandung: Refika Aditama), 2016
- Setyawati, Fifi. “Sistem Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Madura, 2020.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta), 2022

- Suwatno, Juni Priansa, Donni. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta), 2018
- Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press, 2019.
- Urbayanti, Khana Khoirunisa'. "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo". Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021.
- Wijaya, Hengki. *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*. (Makassar: Sekolah Theologi Jaffray, 2018
- Yuanda, Dimas. "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru". Skripsi, Universitas Islam Riau, 2022.
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. (Jakarta: Rajagrafindo), 2015
- Zainudin. "Strategi Rekrutmen Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru". Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.



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

Matrik Penelitian

JUDUL	VARIABEL	SUB. VARIABEL	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS MASALAH
Strategi Rekrutmen Dan Seleksi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Strategi Rekrutmen 2. Seleksi 3. Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> a. Pengertian Rekrutmen b. Tujuan Rekrutmen c. Tahapan Rekrutmen d. Metode Rekrutmen e. Teknik Rekrutmen f. Sumber Rekrutmen (Donni Juni Priansa. <i>Perencanaan & Pengembangan SDM</i>. Bandung: Alfabeta,2021), 92 a. Pengertian seleksi b. Pendekatan seleksi c. Alat dan tahapan seleksi (Donni Juni Priansa. <i>Perencanaan & Pengembangan SDM</i>. Bandung: Alfabeta,2021), 106 a. Pengertian kinerja b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja c. Pengukuran kinerja (Donni Juni Priansa. <i>Perencanaan & Pengembangan SDM</i>. Bandung: Alfabeta,2021), 269 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber Data Primer: <ol style="list-style-type: none"> a. Pimpinan BPR Nusamba Rambipuji b. Ketua Bidang Bagian PSDM BPR Nusamba Rambipuji c. Karyawan BPR Nusamba Rambipuji 2. Sumber Data Sekunder: <ol style="list-style-type: none"> a. Buku b. Jurnal c. Artikel d. Internet 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian Kualitatif dengan pendekatan Deskriptif 2. Jenis Penelitian <i>Field Research</i> (Penelitian Lapangan) 3. Penentuan Subjek/sumber data penelitian : Teknik <i>Purposive</i> 4. Teknik Pengumpulan data: <ol style="list-style-type: none"> a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 5. Teknik analisis Data: <ol style="list-style-type: none"> a. Reduksi Data b. Penyajian Data c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi 6. Keabsahan data : <ol style="list-style-type: none"> a. Triangulasi Teknik b. Triangulasi Sumber 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Strategi Rekrutmen dan Seleksi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji ? 2. Bagaimana Kendala Rekrutmen dan Seleksi di BPR Nusamba Rambipuji ?

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Subhanallah
NIM : E20191207
Program studi : Ekonomi Islam
Fakultas : Perbankan Syariah
Institut : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

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

Apabila kemudian hari ternyata hasil penelitian ini membuktikan terdapat unsur-unsur penjiplakan dan nada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

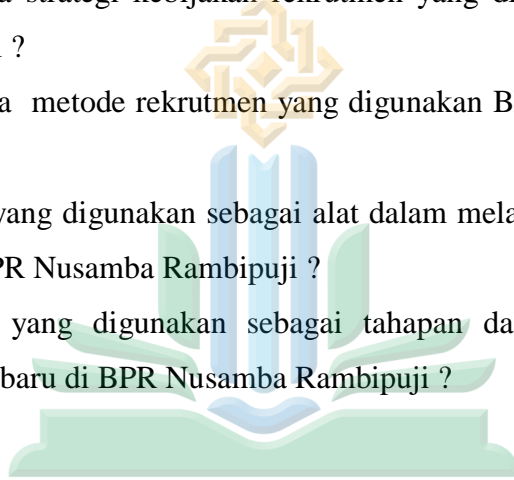
Jember, 23 Februari 2024



Subhanallah
NIM. E20191207

DAFTAR WAWANCARA

1. Bagaimana latar belakang berdirinya BPR Nusamba Rambipuji ?
2. Siapa saja yang berperan dalam mendirikan BPR Nusamba Rambipuji ?
3. Apa tujuan didirikannya BPR Nusamba Rambipuji ?
4. Bagaimana perencanaan SDM yang dilakukan BPR Nusamba Rambipuji ketika akan melakukan rekrutmen?
5. Bagaimana tindak lanjut setelah rencana SDM sudah ditetapkan oleh BPR Nusamba Rambipuji ?
6. Bagaimana strategi kebijakan rekrutmen yang dilakukan BPR Nusamba Rambipuji ?
7. Bagaimana metode rekrutmen yang digunakan BPR Nusamba Rambipuji ?
8. Apa saja yang digunakan sebagai alat dalam melakukan seleksi karyawan baru di BPR Nusamba Rambipuji ?
9. Apa saja yang digunakan sebagai tahapan dalam melakukan seleksi karyawan baru di BPR Nusamba Rambipuji ?



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



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136
Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id
Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B-1593 /Un.22/7.a/PP.00.9/09/2023
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

06 September 2023

Kepada Yth.
Pimpinan BPR Nusamba Rambipuji
Jl. Airlangga No. 26, Kec. Rambipuji, Kab. Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Subhanallah
NIM : E20191207
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Strategi Rekrutmen dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



1-



KANTOR PUSAT
Jl. Airlangga Nomor 26
Rambipuji
Kabupaten Jember 68152

T. (0331) 711439 | F. (0331) 714184

**SURAT KETERANGAN MENYELESAIKAN PENELITIAN
GUNA PENYUSUNAN TUGAS AKHIR**

Nomor : 006/RBP/DIR/1/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : **SUBHANALLAH**
NIM : E20191207
Prodi : Perbankan Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Lembaga : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan penelitian di PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Rambipuji terhitung sejak disetujuinya permohonan izin penelitian tanggal 20 September 2023 sampai dengan tanggal 03 Januari 2024.

Sebagai bahan penelitian dengan judul tugas akhir/skripsi :

**"STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI BPR NUSAMBA RAMBIPUJI".**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 05 Januari 2024
PT. BPR Nusamba Rambipuji


Ririn Maliani, SH
Kabid SDM dan Umum



JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian :

PT . BPR Nusamba Rambipuji Jember

Jl. Airlangga Nomer 26 Rambipuji. Telp. (0331) 711439

No.	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1.	Rabu, 20/09/2023	Penyerahan Surat Izin Penelitian.	
2.	Rabu, 27/09/2023	Wawancara Kepada Ibu Ririn Maliani Selaku Kabid SDM dan bagian Umum	
3.	Rabu, 27/09/2023	Wawancara Kepada bapak Andy Faturohman selaku Kabid Pemasaran	
4.	Rabu, 27/09/2023	Wawancara Kepada Mbak Amaliya Fajriyah selaku staf Operasional	
5.	Selasa, 27/11/2023	Wawancara Kepada Mbak Cahya Malik selaku staf SDM dan bagian Umum	
6.	Selasa, 27/11/2023	Dokumentasi	

Jember, 5 Januari 2024

PT. BPR Nusamba
Rambipuji Jember


Rofiq Damar, S.E.

DOKUMENTASI



Wawancara Dengan Bapak Andy Faturrahman Selaku Kabid Pemasaran.



Wawancara Dengan Ibu Ririn Maliani Selaku Kabid SDM dan Umum.



Wawancara Dengan Mbak Amalia Fajriyah Selaku Staf Operasional.



Wawancara Dengan Mbak Cahya Malik Selaku Staf SDM dan Umum.



**bank
nusamba**
bpr nusamba rambipuji

*mitra
tumbuh
berkembang*



Open REKRUITMENT

- ◆ **Staff Penagihan** diutamakan domisili Kencong, Kaliwates, Sumbersari, dan Sukowono
- ◆ **Staff Pemasaran** diutamakan domisili Kencong dan Wirolegi
- ◆ **Satpam** diutamakan domisili Sukowono

Persyaratan :

1. Usia maksimal pelamar : Wanita 25 tahun, Pria 27 tahun
2. E-KTP dan SIM C
3. Curriculum Vitae (data pribadi, pendidikan, pengalaman kerja)
4. Ijasah dan Transkrip Nilai (pendidikan minimal D3)
5. Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK)
6. Pas photo 4X6 (2 lembar)

Paling lambat Tanggal 31 Oktober 2022

Lamaran kerja ditujukan kepada :

PT. BPR Nusamba Rambipuji
Jl. Airlangga Nomor 26 Rambipuji Jember
 atau kirim email : nusambarekrutkaryawan@gmail.com



Bank Nusamba Rambipuji
terdaftar dan diawasi oleh OJK



Bank Nusamba Rambipuji
merupakan bank peserta LPS



**Telp. (0331)
711439**



[bank.nusamba.rambipuji](https://www.facebook.com/bank.nusamba.rambipuji)



[nusamba_rambipuji](https://www.instagram.com/nusamba_rambipuji)



[@nusamba_rambi](https://twitter.com/nusamba_rambi)



www.bprnusamba-rambipuji.com

KIAI HAJI ACHMAD SIDIQ
JEMBER

Pamflet Open Rekrutmen Staf dan Satpam



bank nusamba
bpr nusamba rambipuji

mitra
tumbuh
berkembang



OPEN RECRUITMENT STAFF OPERASIONAL

PT. BPR Nusamba Rambipuji
Memiliki 8 Kantor Jaringan di Wilayah Jember
Membuka Lowongan Pekerjaan Bagian Staff Operasional

SYARAT

1. Wanita maksimal 25 Tahun
2. Pendidikan minimal Diploma 3 (diutamakan S1)
3. Berpenampilan menarik, rapi, sehat jasmani dan rohani
4. Mampu mengoperasikan komputer (microsoft office word & excel)
5. Mampu berkomunikasi dengan baik
6. Bersedia ditempatkan di wilayah kerja manapun
7. Menyukai tantangan dan dapat bekerja secara team
8. Belum menikah

BERKAS

- Fotocopy KTP
- Fotocopy SIM
- Fotocopy Ijasah
- Fotocopy Transkrip Nilai Curriculum Vitae (CV)
- Pas Foto 4 x 6 (2 lembar)
- Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK)
- Surat Keterangan Sehat

Paling lambat Tanggal 26 Agustus 2021

Lamaran lengkap ditujukan ke :

Kantor Pusat
PT. BPR Nusamba Rambipuji
Jl. Airlangga No. 26 Rambipuji - Kab. Jember
Telp. 0331 - 711439
Email : formpermohonan@gmail.com



Bank Nusamba Rambipuji terdaftar dan diawasi oleh OJK



OTORITAS JASA KEUANGAN

Bank Nusamba Rambipuji merupakan bank peserta LPS



LEMBAGA PENJAMINAN SIMPANNAN



Telp. (0331)
711439

bank.nusamba.rambipuji

nusamba_rambipuji

@nusamba_rambi

<http://www.bprnusamba-rambipuji.co.id>

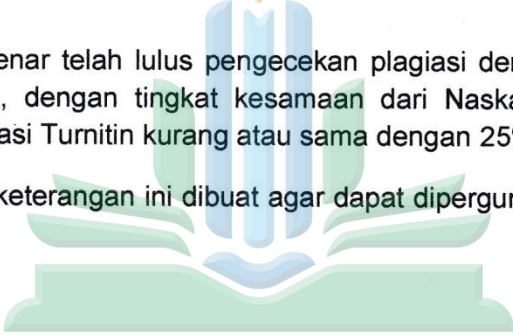
SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :


Nama : Subhanallah
NIM : E20191207
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH
Judul : Strategi Rekrutmen dan Seleksi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Jember, 13 Maret 2024
Operator Turnitin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


(Luluk Mufiroh)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Subhanallah

NIM : E20191207

Semester : X

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 13 Maret 2024

Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,

Ana Pratiwi, M.S.A.

NIP. 198809232019032003

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



BIODATA PENELITI



1. Nama : Subhanallah
2. NIM : E20191207
3. Tempat, Tanggal Lahir : Pamekasan, 17 Desember 2000
4. Alamat : Dsn. Bates, Ds. Ragang,
Kec. Waru, Kab. Pamekasan
5. Jurusan : Ekonomi Islam
6. Program Studi : Perbankan Syariah
7. Riwayat Pendidikan :
 - A. MI Miftahul Ulum (2006-2012)
 - B. MTsN Sumber Bungur Pakong (2012-2015)
 - C. MA Sumber Bungur Pakong (2015-2018)
 - D. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2019-Sekarang)
8. Email : Subhn1712@gmail.com