

**ANALISIS REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) KANTOR CABANG
JEMBER**

SKRIPSI



Oleh:

Bunga Lestari Prahesti

NIM: 204105010068

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

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

**ANALISIS REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) KANTOR CABANG
JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Bisnis Islam
Pogram Studi Perbankan Syariah



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

Oleh:

Bunga Lestari Prahesti
NIM: 204105010068

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

**ANALISIS REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) KANTOR CABANG
JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Bisnis Islam
Pogram Studi Perbankan Syariah

Oleh:
Bunga Lestari Prahesti
NIM: 204105010068

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui Pembimbing



Hikmatul Hasanah, S.E.I., M.E.
NIP. 198006262023212023

**ANALISIS REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) KANTOR CABANG
JEMBER**

SKRIPSI

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

Hari : Selasa
Tanggal : 30 April 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

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

Fatimatuzzahro, S.H.I., M.SEI
NIP. 199508262020122007

Anggota:

1. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M. ()
2. Hikmatul Hasanah, S.E.I., M.E. ()

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Hikmatul Hasanah, M. Ag
NIP. 196812261996031001

MOTTO

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

“Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (QS. Al-Qasas: 26).¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹ Departemen Agama, *Ar-Rahman Mushaf Al-Qur'an Asmaul Husnah* (Bandung: CV Mikraj Khazanah, 2013), 388.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan pada mereka semua yang telah berjasa dan mendukung dalam kesuksesan yang sudah saya lewati selama ini, diantaranya yaitu:

1. Untuk semua orang tua saya yang sangat saya cintai, terima kasih atas do'a yang selalu di panjatkan dan dukungan yang selalu diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dan dapat menempuh pendidikan S1.
2. Untuk semua kakak dan adik terima kasih telah memberikan semangat dan motivasi serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi dan dapat menempuh pendidikan S1.
3. Teman-Teman seperjuangan Perbankan Syariah 2020 Kelas PS3 yang telah mendukung satu sama lain dalam menyusun skripsi ini.
4. Almamater Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan kesempatan dan ilmu serta pengalaman yang sangat berharga.
5. *And finally to myself, Thank you for persevering, thank you for working hard, thank you for working on your thesis until completion, thank you for everything.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat serta hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan mudah dan lancar. Dalam proses penyelesaian karya ilmiah ini peneliti mendapatkan kemudahan yang diberikan oleh Allah SWT melalui beberapa perantara bantuan dalam berbagai pihak.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. selaku Rektor di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
4. Ibu Ana Pratiwi, M.S.A. selaku koordinator Program Studi Perbankan Syariah.
5. Bapak Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
6. Ibu Hikmatul Hasanah, S.E.I., M.E selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa selalu membimbing saya dengan sabar dan selalu meluangkan waktu untuk memberi ilmunya untuk membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

7. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
8. Pihak Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember yang sudah memberi izin dan informasi penelitian yang dilakukan serta dibutuhkan penulis.

Jember, 01 Maret 2024
Penulis,

Bunga Lestari Prahesti
204105010068



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

ABSTRAK

Bunga Lestari Prahesti, Hikmatul Hasanah, 2024: *Analysis Of Recruitment And Career Development In Improving Employee Performance At Bank Rakyat Indonesia (BRI) Jember Branch Office.*

Kata Kunci: Rekrutmen, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

Rekrutmen merupakan proses penarikan orang dalam jumlah yang tepat, dalam waktu yang tepat, dan berdasarkan kriteria kualitatif untuk mendorong mereka untuk melamar pekerjaan di perusahaan. Sedangkan pengembangan karir adalah proses membentuk seseorang untuk memahami dan menerima gambaran tentang dunia kerja mereka sehingga mereka dapat memilih bidang pekerjaan, memasukinya, dan membina karir mereka di bidang tersebut.

Fokus masalah penelitian ini adalah: 1) Bagaimana Strategi Rekrutmen Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan? 2) Bagaimana Pengembangan Karir Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan?

Tujuan dari penelitian ini yaitu: 1) Untuk Mengetahui Bagaimana Strategi Rekrutmen Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. 2) Untuk Mengetahui Pengembangan Karir Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Metode penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif yaitu salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Hasil dari penelitian ini adalah: 1) Strategi rekrutmen pada Bank BRI KC Jember benar-benar merencanakan sedemikian rupa agar pencarian karyawan baru menghasilkan seseorang yang dibutuhkan perusahaan. Dengan hal tersebut juga akan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan karena pihak Bank BRI KC Jember benar-benar memilah dan memilih calon kandidat dengan posisi yang dibutuhkan, memiliki keahlian, keterampilan yang dibutuhkan. Selanjutnya rekrutmen akan dilaksanakan ketika adanya kekosongan di suatu bagian. Rekrutmen secara terbuka dengan cara mencari karyawan baru yang berasal dari luar kantor yaitu dengan cara memposting lowongan pekerjaan melalui media sosial. 2) Pengembangan karir pada Bank BRI KC Jember sangatlah bagus dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya pengembangan karir yang sudah dilakukan, menunjukkan bagaimana karir karyawan dimasa depan. Dapat dilihat dari pelatihan dan pendidikan, promosi, serta mutasi mampu mempertahankan kinerja karyawan. Yang bertujuan untuk mengasah kualitas kinerja karyawan yang nantinya dapat memenuhi tujuan sebuah perusahaan dan karir karyawan dimasa depan.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	ii
PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Istilah	8
F. Sistematik Pembahasan	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kajian Teori	23
1. Rekrutmen	23
2. Pengembangan Karir	37
3. Kinerja Karyawan	42

BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	48
B. Lokasi Penelitian	48
C. Subjek Penelitian	48
D. Teknik Pengumpulan Data	49
E. Analisis Data	51
F. Keabsahan Data	53
G. Tahap-Tahap Penelitian.....	54
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	57
A. Gambar Obyek Penelitian	57
B. Penyajian Data dan Analisis.....	62
C. Pembahasan Temuan.....	79
BAB V PENUTUP.....	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Matriks Penelitian	
2. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan	
3. Pedoman Wawancara	
4. Surat Izin Penelitian	
5. Surat Keterangan Selesai Penelitian	
6. Jurnal Kegiatan Penelitian	
7. Dokumentasi Penelitian	

8. Surat Keterangan Screening Turnitin
9. Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi
10. Biodata Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR TABEL

No. Keterangan	Hal
1.1 Jumlah Karyawan dan Jumlah Rekrutmen	4
2.1 Mapping Penelitian Terdahulu	20



DAFTAR GAMBAR

No. Keterangan	Hal
3.1 Gambar Struktur Organisasi.....	60



BAB I

PENDAHULUAN

A. KONTEKS PENELITIAN

Manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya, juga dikenal sebagai tenaga kerja, secara efektif dan efisien, serta bagaimana memaksimalkan penggunaan sumber daya tersebut untuk mencapai tujuan bersama perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga mencakup desain dan pelaksanaan sistem perencanaan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan antara tenaga kerja dan perusahaan.²

Dalam manajemen sumber daya manusia dibutuhkan rekrutmen yang dilakukan perusahaan. Rekrutmen merupakan proses penarikan orang dalam jumlah yang tepat, dalam waktu yang tepat, dan berdasarkan kriteria kualitatif untuk mendorong mereka untuk melamar pekerjaan di perusahaan. Selain itu rekrutmen juga memiliki manfaat tersendiri yaitu mendapatkan karyawan sesuai yang diharapkan. Metode rekrutmen yang cukup umum adalah penggunaan media online. Rekrutmen yaitu Dengan kecepatan dan jangkauan yang ditawarkan melalui web, proses rekrutmen menjadi lebih efisien dan hemat biaya baik untuk pemberi pekerjaan maupun kandidat pekerja.³ Strategi Rekrutmen dan Sistem rekrutmen yang transparan dan terpercaya memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan mereka, yang berdampak

² Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 13-14.

³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 119.

pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, kualitas kerja harus ditingkatkan. paling baik dan memiliki kemampuan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh anggota staf untuk mencapai tujuan, yang akan memberikan kontribusi yang positif untuk kemajuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan yang direncanakan pada waktu dan tempat yang dilakukan oleh karyawan dan organisasi yang bersangkutan. Cara untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk rekrutmen yang sesuai prosedur dan transparan, seleksi profesional dan kapabel, dan pengembangan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.⁴

Pengembangan karir adalah proses membentuk seseorang untuk memahami dan menerima gambaran tentang dunia kerja mereka sehingga mereka dapat memilih bidang pekerjaan, memasukinya, dan membina karir mereka di bidang tersebut.⁵ Baik disengaja maupun tidak, karyawan yang sudah bertahun-tahun sering membuat kesalahan. Kesalahan-kesalahan ini kadang-kadang dapat berakibat fatal. Bahkan kesalahan seperti ini sering terjadi berulang kali, yang seharusnya tidak terjadi. Selain itu, karyawan seringkali tidak memiliki motivasi untuk bekerja lagi. Kondisi lainnya adalah banyak karyawan yang frustrasi dengan pekerjaan mereka sehingga mereka hanya melakukan rutinitas tanpa upaya untuk memperbaikinya.⁶ Dalam

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 33.

⁵ Mulyadi, *Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*, (Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka, 2022), 15.

⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), 139.

pengembangan karir pada Bank BRI KC Jember pada tahun 2023 ada salah satu karyawan mengalami penurunan kinerja yang disebabkan karyawan tersebut frustrasi dengan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut hanya melakukan rutinitas tanpa upaya untuk memperbaikinya, maka dari pihak Bank melakukan pendidikan dan pelatihan selama 2 minggu untuk melihat perkembangan karyawan apakah meningkat atau tidak, jika masih belum meningkat pihak Bank melakukan pengevaluasian lebih lanjut terhadap karir karyawan tersebut.

Bank Konvensional merupakan bank yang beroperasi secara konvensional dan memberikan jasa lalu lintas pembayaran. Nasabah tidak dapat menilai kinerja bank hanya berdasarkan metrik bunga yang mereka peroleh.⁷ Salah satunya yaitu Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember merupakan salah satu bank pemerintah yang didirikan oleh rakyat Indonesia. Dia didirikan dengan semangat kekeluargaan dan gotong royong, dan karena itu, bank ini masih ada dan tetap setia pada komitmennya untuk membantu rakyat Indonesia terus menerus. Meskipun BRI pada dasarnya berfokus pada pengembangan usaha kerakyatan, terutama usaha mikro, kecil, dan menengah, itu tidak berarti BRI tidak memperhatikan sektor rill. akan tetapi juga berfokus pada kinerja karyawan melalui rekrutmen dan pengembangan karir.⁸

⁷ Supiah Ningsih, *Dampak Dana Pihak Ketiga Bank Konvensional Dan Bank Syariah Serta Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia*, (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), 2.

⁸ Prince Charles Heston Runtunuwu, *Analisis Saving Decisions Pada Bank Pemerintah Di Indonesia*, (Malang: Ahlimedia Press, 2020), 40.

Bank BRI KC Jember yang memiliki karyawan sebanyak 126 pada Oktober 2023 dan untuk seluruh Bank Rakyat Indonesia (BRI) Area Jember memiliki 500 karyawan. Rekrutmen dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan, dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, banyak organisasi telah mulai memahami kunci mencapai keunggulan terletak pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Fenomena dari Bank BRI KC Jember yaitu Bank ini mempunyai ruang lingkup kerja yang luas sehingga membutuhkan karyawan yang banyak. Sehingga dalam merekrut dan mengembangkan karir membutuhkan strategi yang sangat tepat agar tujuan perusahaan tersebut terpenuhi. Untuk tahun 2023 Bank BRI KC Jember melakukan rekrutmen sebanyak 3 kali dalam 1 tahun dengan penerimaan rata-rata sebanyak 15 karyawan yang sudah di rekrut.⁹ Dari data rekrutmen Bank BRI dan data perbandingan lainnya yaitu Bank BNI KC Jember 118 karyawan. Data perbandingan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan dan Jumlah Rekrutmen Pada
Tahun 2023

No.	Nama Bank	Jumlah Karyawan Sekarang	Jumlah Perekrutan 2023
1.	BRI KC Jember	126	15
2.	BNI KC Jember ¹⁰	118	2

Sumber: Diolah, Tahun 2023

Jurnal yang menjadi salah satu acuan penelitian yaitu analisis yang dilakukan oleh Muhammad Al Rinadra dan Achmad Fauzi, dkk yang berjudul “Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan

⁹ Titis, Diwawancara oleh Bunga Lestari Prahesti, Jember, 5 Oktober 2023.

¹⁰ Muh. Taufik, Diwawancara Oleh Bunga Lestari Prahesti, Jember, 9 Oktober 2023.

Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur).”¹¹ Dalam penelitian ini menghasilkan bahwasannya manajemen talenta dengan adanya penerapan manajemen talenta maka dapat menjadi suatu pendekatan strategi yang penting bagi sebuah perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir dan pengembangan talenta sama-sama memiliki pengaruh yang sangat berpengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan hal tersebut dapat dilihat dari proses pengembangan karir yang secara transparan dan juga mempersiapkan talenta melalui rotasi kerja, penugasan kerja baru dan keterampilan komunikasi. Sedangkan penelitian ini membahas bentuk pengembangan karir pada objek BRI KC Jember yang terdiri dari Pelatihan dan Pendidikan, Promosi Jabatan serta Mutasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Said Furqan dan Onan Marakali Siregar dengan judul “Analisis Perekrutan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan (Studi Kasus Pada Sojourner Creative Agency Medan).”¹² pada pengembangan dan proses rekrutmen perusahaan memiliki kendala dalam menemukan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan, maka dalam rekrutmen ini tergolong belum berjalan dengan baik, sedangkan proses pengembangan belum menerapkan langkah yang baik untuk menciptakan kinerja karyawan

¹¹ Muhammad Al Rinadra, Achmad Fauzi, “Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur),” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, Vol. 4, No. 6 (Juli 2023): 755-764, <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6>.

¹² Said Furqan, Onan Marakali Siregar, “Analisis Perekrutan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan (Studi Kasus Pada Sojourner Creative Agency Medan),” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, Vol. 2, No. 6 (2022): 220-223, <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.286>.

dengan maksimal karena karyawan yang ada belum memiliki ilmu yang diharapkan oleh Sojourner Creative Agency maka dari itu pengembangan karyawan yang diadakan memakan waktu lama. Sedangkan penelitian ini berfokus pada strategi rekrutmen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan.

Alasan peneliti mengambil penelitian tersebut karena pada Bank BRI KC Jember memiliki ruang lingkup yang sangat luas. Selain itu BRI juga memiliki pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui *BRI Corporet University* dalam pengembangan karir bagi karyawan. Sehingga peneliti tertarik mengambil judul penelitian **“Menganalisis Rekrutmen dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember.”**

B. FOKUS PENELITIAN

1. Bagaimana Strategi Rekrutmen Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana Pengembangan Karir Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Strategi Rekrutmen Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Untuk Mengetahui Pengembangan Karir Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini mencakup manfaat yang akan dihasilkan dari penelitian. Manfaat ini dapat berupa manfaat praktis atau teoritis bagi penulis, organisasi, atau masyarakat.¹³ Adapun manfaat diharapkan penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan bermanfaat sebagai kontribusi terhadap hasanah keilmuan yang berkaitan dengan Rekrutmen dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di sebuah Perbankan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penulis dapat memperoleh pengalaman, pengetahuan, dan pemahaman lebih baik tentang subjek melalui penelitian yang mengenai rekrutmen dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan yaitu Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember

Penelitian ini bisa jadi pedoman dan bahan evaluasi Untuk membantu perusahaan dalam membuat keputusan.

¹³ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember, 2020), 91.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dalam pengambilan judul rekrutmen dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk bahan referensi.

E. DEFINISI ISTILAH

Definisi istilah merujuk pada proses menjelaskan atau memberikan makna yang jelas dan tepat kepada suatu istilah, konsep, atau kata kunci dalam konteks tertentu. Definisi istilah bertujuan untuk menghindari kebingungan dan memastikan bahwa semua pihak yang terlibat memahami makna istilah tersebut dengan cara yang seragam. Berikut ini adalah definisi istilah yang ditemukan dalam penelitian ini:

1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan mencari sejumlah calon karyawan yang memiliki syarat tertentu sehingga organisasi dapat memilih kandidat terbaik untuk posisi yang tersedia. Karena itu, rekrutmen menarik simpati dan minat seseorang untuk bekerja di perusahaan, dan mereka lebih mungkin mempertahankan mereka setelah mereka bekerja. Dengan kata lain, rekrutmen adalah upaya untuk mendapatkan SDM yang diperlukan untuk menempati posisi tertentu yang belum dipenuhi. Rekrutmen juga merupakan upaya untuk mengatur komposisi SDM secara proporsional selama proses pemilihan.¹⁴

Rekrutmen dalam penelitian ini adalah Bank BRI KC Jember

¹⁴ Nanang Nuryanto, "Pengelolaan Sumber Daya Manusia" (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi), *Jurnal Pendidikan Islam (El-Tarbawj)*, Vol. 1, No. 1 (2008): 61, <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol1.iss1.art5>.

melakukan rekrutmen untuk mencari kandidat atau karyawan baru untuk mengisi kekosongan dalam suatu divisi dengan menggunakan strategi rekrutmen yang dimiliki.

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk mencapai rencana karir mereka dengan dukungan dari departemen sumber daya manusia, manajer, atau pihak lain. Jadi pengembangan karir didefinisikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan seorang karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan.¹⁵ Pengembangan karir dalam penelitian ini yang dilakukan oleh Bank BRI KC Jember yaitu melakukan pengembangan karir dengan tujuan untuk mengembangkan skill karyawan dan kualitas karyawan dalam kinerja selama bekerja.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu suatu prestasi yang telah dicapai karyawan melalui standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan catatan tentang bagaimana karyawan melakukan tugas atau kegiatan dalam jangka waktu tertentu.¹⁶ Kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu Bank BRI

¹⁵ Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis (JIMB)*, Vol 18, No. 1 (April 2017): 11, <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>.

¹⁶ Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, Vol. 2, No 1 (2019): 6, <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>.

KC Jember melihat kinerja karyawan dari penilaian pekerjaan yang dilakukan dan target yang sudah terpenuhi.

4. Bank Rakyat Indonesia (BRI)

Salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia adalah Bank Rakyat Indonesia (BRI). Pada tanggal 16 Desember 1895, Raden Bei Aria Wirjaatmadja mendirikan Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Purwokerto, Jawa Tengah, yang berdiri sampai sekarang, dan telah lama berfokus pada pelayanan masyarakat kecil dan terus melakukan pemberian kredit pada pengusaha kecil.¹⁷ Bank Rakyat Indonesia (BRI) dalam penelitian ini Bank BRI yang berada di Kantor Cabang Jember.

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika pembahasan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Dalam Bab Satu Pendahuluan, Anda akan menemukan informasi tentang konteks penelitian, fokus, tujuan, dan keuntungan dari penelitian.

Anda juga akan menemukan definisi istilah dan sistematika diskusi, ini akan membantu anda mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang topic skripsi ini.

Bab Dua Kajian Kepustakaan memberikan penjelasan tentang penelitian sebelumnya dan variable yang relevan dengan skripsi. Penelitian sebelumnya mencakup penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Kemudian, penelitian teori yang mendalam tentang bagaimana rekrutmen dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan.

¹⁷ <https://bri.co.id/info-perusahaan> diakses pada 4 Oktober 2023

Bab Tiga Metode Penelitian meliputi : pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data serta tahap-tahap penelitian.

Bab Empat Hasil Penelitian, dalam bab ini akan memberikan gambaran perihal objek penelitian, penyampaian data, dan analisis data serta membahas temuan.

Bab Lima Penutup skripsi terdiri dari kesimpulan dan saran-saran serta menguraikan hasil penelitian. Skripsi diakhiri dengan daftar pustaka dan lampiran- lampiran yang merupakan lampiran yang diperlukan untuk melengkapi data penelitian.¹⁸



¹⁸ Tim Penyusun, Pedoman Penulisan karya Ilmiah, (Jember: IAIN Jember, 2020), 91.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini, peneliti mencantumkan temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian yang akan dilakukan. Selanjutnya, mereka membuat ringkasan penelitian yang sudah dipublikasikan atau belum, seperti tesis, skripsi, disertasi, artikel yang dimuat pada jurnal ilmiah, dan sebagainya.¹⁹ Berikut adalah beberapa studi yang serupa dengan rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis dilakukan oleh Muhammad Al Rinadra dan Achmad Fauzi, dkk ditahun 2023 yang berjudul “Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur).”²⁰ Tujuan penelitian ini yaitu melakukan tinjauan literasi mengenai manajemen talenta, pengembangan karir dan pengembangan talenta terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan tinjauan pustaka. Hasil dari penelitian ini yaitu dari manajemen talenta dengan adanya penerapan manajemen talenta maka dapat menjadi suatu pendekatan strategi yang penting bagi sebuah perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan pengembangan karir dan pengembangan talenta sama-sama memiliki pengaruh yang sangat

¹⁹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember, 2020), 46.

²⁰ Muhammad Al Rinadra, Achmad Fauzi, “Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur),” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, Vol. 4, No. 6 (Juli 2023): 755-764, <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6>.

berpengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan hal tersebut dapat dilihat dari proses pengembangan karir yang secara transparan dan juga mempersiapkan talenta melalui rotasi kerja, penugasan kerja baru dan keterampilan komunikasi.

2. Analisis yang dilakukan oleh Said Furqan dan Onan Marakali Siregar ditahun 2022 dengan judul “Analisis Perekrutan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan (Studi Kasus Pada Sojourner Creative Agency Medan).”²¹ Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis bagaimana langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan di Sojourner Creative Agency.

Sumber data penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder dan diambil melalui wawancara, observasi dan dokumentasi atau biasa kita sebut kualitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu pada pengembangan dan prose rekrutmen perusahaan memiliki kendala dalam menemukan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan, maka dalam rekrutmen ini tergolong belum berjalan dengan baik, sedangkan proses pengembangan belum menerapkan langkah yang baik untuk menciptakan kinerja karyawan dengan maksimal karena karyawan yang ada belum memiliki ilmu yang diharapkan oleh Sojourner Creative Agency maka dari itu pengembangan karyawan yang diadakan memakan waktu lama.

²¹ Said Furqan, Onan Marakali Siregar, “Analisis Perekrutan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan (Studi Kasus Pada Sojourner Creative Agency Medan),” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, Vol. 2, No. 6 (2022): 220-223, <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.286>.

3. Analisis ini dilakukan oleh Reren Yolanda ditahun 2021 yang berjudul “Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja SDM Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Bengkulu.”²² Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja SDM Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Bengkulu.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara. Hasil dari penelitian ini yaitu Untuk meningkatkan kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Bengkulu telah menggunakan empat metode pelatihan dan pengembangan karir, yaitu pelatihan di tempat kerja, pelatihan di kelas, pelatihan online, dan pengembangan manajemen. Tujuan dari program pelatihan dan pengembangan karir adalah untuk meningkatkan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini, serta kinerja mereka di masa mendatang, sedangkan pengembangan sendiri cenderung bersifat formal, yang menyangkut kemampuan dan keahlian setiap karyawan untuk kepentingan jabatan yang akan datang.

4. Analisis ini dilakukan oleh David Nasution, Ramon Zamora dan Ahmad Arifin Nasution ditahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen,

²² Reren Yolanda, Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja SDM Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Bengkulu, (Skripsi, IAIN Bengkulu, 2021), 17-78.

Penempatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.”²³

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah rekrutmen, penempatan, pengembangan karir, terhadap kinerja karyawan baik dengan cara parsial atau simultan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif dan menggunakan kuisioner untuk memperoleh data dari responden. Hasil dari penelitian ini yaitu rekrutmen dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan dan positif. Sedangkan penempatan secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan positif. Akan tetapi rekrutmen, penempatan, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Analisis ini dilakukan oleh Siyah, Mansur, Ridan Muhtadi ditahun 2020 yang berjudul “Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.”²⁴ Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen dan sistem apa aja yang dilakukan dalam pelatihan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan di Bank Syariah SPM Pamekasan.

Jenis penelitian menggunakan kualitatif deskriptif dengan melakukan penelitian lapangan dan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian yaitu

²³ David Nasution, Ramon Zamora, Ahmad Arifin Nasution, “Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1 (2021): 91-95, <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i1.3319>.

²⁴ Siyah, Mansur, Ridan, “Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan,” *Ar-Ribhun: Manajemen Ekonomi dan Keuangan Syariah*, Vol. 1, No. 2 (April-Desember 2020): 195-196, <https://doi.org/10.55210/arribhu.v1i2.488>.

Sistem rekrutmen dan pelatihan Bank Syariah SPM Pamekasan sangat baik dan berdampak pada kinerja karyawan, seperti yang terlihat dari peningkatan kinerja karyawan pada tahun 2019 dibandingkan tahun 2018. Sistem ini berdampak pada kriteria kedisiplinan dan keaktifan karyawan dalam bekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan.

6. Analisis dilakukan oleh Siti Rahayu ditahun 2020 yang berjudul “Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MTs AL-WASHLIYAH 16 Perbaungan”²⁵ tujuan penelitian ini yaitu mengidentifikasi perencanaan, pelaksanaan, dan strategi rekrutmen dan seleksi pendidik dan kependidikan Di MTs AL-WASHLIYAH 16 Perbaungan.

Jenis penelitin yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif naturalistic. Hasil dari penelitian ini yaitu perencanaan dan pengorganisasian strategi rekrutmen dilaksanakan secara sistematis dan terencana dengan baik, mulai dari analisis kebutuhan sasaran dan penetapan program. Perencanaan ini dibuat melalui musyawarah antara kepala madrasah dan guru. Serta kepala madrasah, kepala tata usaha, wakil kepala madrasah dan guru senior terlibat dalam perekrutan. Desain program atau perekrutan didasarkan pada analisis kebutuhan.

7. Analisis dilakukan oleh Dewi Cahyani Pangestuti ditahun 2019 yang berjudul “Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi

²⁵ Siti Rahayu, Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MTs AL-WASHLIYAH 16 Perbaungan, (UIN Sumatera Utara Medan, 2020), hal 7-87.

Kerja.”²⁶ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan variable yang mempengaruhi kinerja pekerjaan dan pengembangan karir di pusat rehabilitasi kementerian pertahanan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil dari penelitian ini yaitu diketahui dari analisis bahwa dari dua model struktural yang diteliti, yang menempatkan prestasi kerja sebagai variable endogen, pengalaman kerja dan diklat adalah faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja jika dibandingkan dengan kompetensi. Dalam model kedua, yang menempatkan pengembangan karir sebagai variable endogen, faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja, kemudian disusul pendidikan dan pelatihan dan tenaga kerja. Berdasarkan temuan ini, peningkatan pengalaman kerja dan diklat dapat menjadi cara terbaik untuk memprioritaskan peningkatan prestasi kerja. Sebaliknya, untuk meningkatkan pengembangan karir, prestasi kerja selain pengalaman kerja, kompetensi, dan diklat harus menjadi prioritas utama.

8. Analisis yang dilakukan oleh Ni Made Mely Cahyani dan I Wayan Mudiarta Utama ditahun 2019 dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”.²⁷ Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan.

²⁶ Dewi Cahyani Pangestuti, “Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja,” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol. 4, No. 1 (2019): 61-66.

²⁷ Ni Made Mely Cahyani, I Wayan Mudiarta Utama, “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan,” *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 5 (2019): 2622-2637, <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i05.p01>.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin. Dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Sebelum melakukan analisis regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi dan pengembangan karir karyawan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Tunas Jaya Sanur. Ini menunjukkan bahwa semakin baik rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan, semakin baik prestasi karyawan. Dan semakin baik pelaksanaan seleksi tersebut maka akan semakin banyak karyawan yang bisa memperlihatkan prestasinya dalam bekerja. Sedangkan pelaksanaan pengembangan karir yang baik maka dapat meningkatkan prestasi karyawan dalam bekerja.

9. Analisis ini dilakukan oleh Sidik Anshori ditahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai.”²⁸ Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan dan variable mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian ini yaitu secara parsial rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

²⁸ Sidik Anshori, Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai, (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019), 50-113.

karyawan BNI Syariah Cabang BSD. Dan pada penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan secara simultan setiap variable berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan seleksi berpengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

10. Analisis ini dilakukan oleh Suci Septia Ningsih ditahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Madiun.”²⁹ Tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KC dengan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16,429 > 3,220$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai R Square sebesar 0,457 menunjukkan besarnya peran pelatihan dan pengembangan karir mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 45,7%.

²⁹ Suci Septia Ningsih, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Madiun, (Skripsi, IAIN Ponorogo, 2019), 39-86.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Al Rinadra dan Achmad Fauzi, dkk (2023)	Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur)	Dengan menggunakan metode kualitatif, kedua penelitian ini membahas hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan.	Perbedaan terletak pada fokus penelitian yaitu hanya berfokus pada literature dan tanpa objek penelitian.
2.	Furqan dan Onan Marakali Siregar (2022)	Analisis Perekrutan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan (Studi Kasus Pada Sojourner Creative Agency Medan)	Kedua penelitian ini membahas pengembangan karir dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kualitatif.	Perbedaan terletak pada fokus penelitian yaitu pada langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Sojourner Creative Agency Medan.
3.	Reren Yolanda (2021)	Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja SDM Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Bengkulu	Keduanya sama-sama membahas tentang pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan	Perbedaan terletak pada fokus penelitian yaitu system pelatihan pada Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Bengkulu
4.	David	Pengaruh	Ketergantunga	Perbedaan

	Nasution, Ramon Zamora dan Ahmad Arifin Nasution (2021)	Rekrutmen, Penempatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	n kinerja karyawan terhadap rekrutmen dan pengembangan karir adalah subjek keduanya.	terletak pada fokus penelitian yaitu rekrutmen, penempatan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial dengan metode kuantitatif
5.	Siyah, Mansur, Ridan Muhtadi (2020)	Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah SMP Pamekasan.	Keduanya sama-sama membahas tentang rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan metode kualitatif	Perbedaan terletak pada fokus penelitian yaitu system rekrutmen dan system pelatihan pada Pada Bank Syariah SMP Pamekasan
6.	Siti Rahayu (2020)	Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MTs AL-WASHLIYAH 16 Perbaungan	Keduanya sama-sama membahas tentang strategi rekrutmen dengan metode kualitatif	Perbedaan terletak pada objek penelitian
7.	Dewi Cahyani Pangestuti (2019)	Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan	Keduanya membahas pengembangan karir	Perbedaan terletak pada fokus penelitian yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja di pusat

		Intervening Prestasi Kerja Di Pusat Rehabilitas Kementerian Pertahanan.		rehabilitas kementerian pertahana dengan menggunakan metode kuantitatif
8.	Ni Made Mely Cahyani dan I Wayan Mudiarta Utama (2019)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Keduanya mencakup pengembangan karir dan rekrutmen.	Perbedaan terletak pada fokus penelitian yaitu terhadap prestasi kerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif
9.	Sidik Anshori (2019)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai.	Keduanya sama-sama membahas tentang rekrutmen terhadap kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada fokus penelitian yaitu variable mana yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai secara simultan dan parsial dengan menggunakan metode kuantitatif
10.	Suci Septia Ningsih (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank	Keduanya membahas pengembangan karir berdasarkan kinerja karyawan	Diferensiasi terletak pada fokus penelitian yaitu pengaruh pelatihan pada Bank BRI

		BRI Syariah KC Madiun.		Syariah KC Madiun, yang dilakukan dengan metode kuantitatif.
--	--	---------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------

Sumber: Diolah dari penelitian terdahulu, Tahun 2023

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian sebelumnya berbeda dari penelitian saat ini dalam hal objek dan fokus penelitian. Pada saat ini memiliki persamaan yaitu topik penelitian yaitu rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

B. Kajian Teori

Kajian teori ini akan membahas rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember. Berikut beberapa teori yang relevan yang digunakan dalam kajian ini:

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah seberapa banyak dan jenis pegawai yang dibutuhkan, ditetapkan dalam perencanaan dan pengelolaan Sumber daya manusia secara resmi. Dalam perencanaan rekrutmen menentukan beberapa persyaratan jabatan seperti kebutuhan posisi baru yang disebabkan karyawan *resign* atau pensiun, serta mutasi ke pekerjaan lain atau yang baru.³⁰ Rekrutmen didefinisikan sebagai proses mencari sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu

³⁰ Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, Nurul Setianingrum, *HR Development to Enhance BMT- UGT Nusantara Capem Balung Jember Employee Performance, Journal Of Economic Sharia Law and Business Studies (ILTAMAT)*, Vol. 3 No. 1 (Desember 2023), 71.

sehingga perusahaan dapat memilih kandidat terbaik untuk posisi yang tersedia. Akibatnya, rekrutmen tidak hanya menarik simpati atau minat seseorang untuk bekerja di perusahaan, tetapi juga meningkatkan kemungkinan mereka akan mempertahankan mereka setelah mereka bekerja.³¹

b. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah untuk memperoleh SDM berkualitas tinggi dengan biaya yang paling rendah untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi. Tujuan rekrutmen adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sejumlah besar kandidat yang berkualitas tinggi yang telah dipilih untuk posisi terbuka.³²

Beberapa Tujuan Rekrutmen sebagai berikut:

- 1) Untuk menarik beberapa tenaga kerja
- 2) Untuk menarik pelamar yang ingin menerima tawaran pekerjaan
- 3) Untuk mempekerjakan karyawan yang memiliki kualitas pelaksanaan yang baik dan akan selalu bersama diperusahaan untuk waktu yang lama.
- 4) Untuk memberikan citra yang baik pada organisasi

³¹ Moh. Kurdi, Triana Ananda Rustam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), 28.

³² Prayogo Kusumaryoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2021), 29.

- 5) Untuk memenuhi tanggung jawab sebuah perusahaan dalam untuk menghasilkan para tenaga kerja yang berkualitas.³³

c. Sumber-Sumber Rekrutmen

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang berkualitas dan menjanjikan. Maka dari itu sumber-sumber rekrutmen ada dua yaitu sumber internal dan sumber eksternal.³⁴

1) Sumber internal

Sumber internal adalah karyawan saat ini yang dapat dipromosikan, ditugaskan, atau dirotasi, serta mantan karyawan yang dapat dipanggil kembali. Untuk melakukan rekrutmen internal, beberapa aktivitas yang umum dan sering digunakan yaitu sebagai berikut:

a) Rencana Suksesi

Rencana suksesi berfokus pada mempersiapkan pekerja untuk posisi eksekutif. Pada umumnya, program yang sangat strategis bagi sebuah perusahaan dilaksanakan secara informal. Ini memberi karyawan kesempatan untuk maju ke tingkat eksekutif, yang berdampak pada perkembangan karir mereka.

b) Job Posting

Job posting merupakan prosedur di mana perusahaan mengirimkan iklan pekerjaan dan karyawan mengajukan

³³ Amsal Alessandro Faustino, Sulistya, "Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cardig Air Jakarta," *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, Vol. 20, No. 4 (2022): 321-322.

³⁴ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 91-96.

lamaran untuk posisi tersebut. Tanpa job posting akan sulit bagi karyawan untuk mengetahui divisi mana yang kosong.

c) Perbantuan Pekerja

Rekrutmen internal bisa dilakukan dengan perbantuan pekerja untuk jabatan unit yang lain. Untuk semua tingkatan jabatan, perbantuan pekerja adalah sumber tenaga kerja internal yang penting karena mereka sudah mengenal baik perusahaan tempat mereka bekerja.

d) Promosi dan Transfer

Banyak perusahaan memilih sistem promosi dan transfer dalam mengisi kekosongan posisi. Meskipun ada banyak orang yang berhasil dengan metode ini, namun juga ada kekurangannya. Karena persyaratan keterampilan yang berbeda untuk setiap divisi, kinerja seseorang di satu pekerjaan mungkin tidak menunjukkan kinerja karyawan lain di sana.

Rotasi pekerjaan (*Job Rotation*), juga dikenal sebagai rekrutmen internal, terbukti efektif untuk pengembangan dan manajemen sumber daya manusia.

Kelebihan dari sumber internal yaitu sebagai berikut:

- (1) Biaya rendah
- (2) Semangat kerja yang lebih baik
- (3) Lebih cepat dalam mengisi lowongan pekerjaan

Kekurangannya dari sumber internal yaitu sebagai berikut:

- (1) Rasa nyaman di tempat lama
- (2) Menimbulkan masalah bagi yang tidak dipromosikan
- (3) Menghambat ide-ide baru.

2) Sumber eksternal

Sumber eksternal yaitu cara perusahaan mencari karyawan baru yang berasal dari luar. Manfaat terbesar dari rekrutmen eksternal adalah jumlah pelamar yang lebih besar yang dapat direkrut, yang tentunya akan menghasilkan kelompok pelamar yang lebih luas dan berkualitas dari yang biasanya dapat ditemukan saat merekrut secara internal. antara lain:

a) Hubungan dengan universitas

Universitas atau perguruan tinggi adalah institusi pendidikan yang bertanggung jawab untuk menciptakan tenaga kerja yang relevan dengan pekerjaan yang tersedia di masyarakat. Dengan demikian, universitas adalah sumber tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengisi posisi di berbagai industri.

b) Anggota keluarga atau teman

Biasanya atasan meminta karyawan lama untuk mencari calon karyawan untuk mengisi posisi kosong, jadi karyawan lama biasanya mencari teman atau keluarga mereka untuk menjadi kandidatnya.

c) Eksekutif mencari perusahaan

Seringkali, perusahaan membutuhkan eksekutif senior untuk memegang posisi penting dan menawarkan kompensasi yang lebih tinggi daripada pesaingnya.

d) Rekrutmen dengan advertensi

Rekrutmen secara eksternal dilakukan dengan cara identifikasi tenaga kerja yang diperlukan. Dalam rekrutmen dan advertensi dilakukan dengan cara surat kabar lokal, termasuk majalah, radio, tv bahkan melalui surat yang disampaikan secara langsung kepada calon karyawan.

e) *Outsourcing*

Jasa bantuan yang dimana manajemen perekrutan secara otomatis diambil alih oleh outsourcing dan tidak lagi dilakukan oleh organisasi atau perusahaan. Jasa bantuan rekrutmen sebuah pedelegasian dalam aktivitas manajemen operasional harian kepada lembaga atau perusahaan yang menyediakan jasa tersebut.

Perekrutan secara eksternal tersebut bisa dilakukan dengan iklan secara langsung dengan cara tenaga kerja melamar secara langsung kepada bagian HRD (Personalia). Atau bisa dengan cara pemanfaatan iklan di Koran, radio, televisi, *open house*, media sosial dll.

Kelebihan menggunakan sumber eksternal sebagai berikut:

- (1) Memenuhi kesempatan kerja sama
- (2) Perspektif baru

Kekurangan menggunakan sumber eksternal sebagai berikut:

- (1) Memakan waktu yang lama
- (2) Biaya lebih mahal

d. System Rekrutmen

System rekrutmen ada dua yaitu :

1) System merit

Secara etimologi, sistem merit adalah sistem di mana pengangkatan dan promosi dalam pekerjaan didasarkan pada kemampuan dan prestasi tanpa latar belakang sosial. Ini sangat terkait dengan sistem *reward and punishment*.³⁵ System merit ada dua macam yaitu: Didasarkan kepada *experience* (pengalaman) dan didasarkan kepada *education* (pendidikan).

Kelebihan dari system ini yaitu sebagai berikut:

- a) Kesempatan kerja akan terbuka untuk semua
- b) Akan mendapat tenaga kerja yang cakap
- c) Memotivasi para pekerja yang belum memenuhi syarat.

Kekurangan dari system ini yaitu sebagai berikut:

- a) Biaya rekrutmen sangat mahal
- b) Dalam proses rekrutmen akan memakan waktu yang lama

³⁵ Halim, *Sistem Merit Dalam Perspektif Perbandingan Hukum Kepegawaian Aparatur Sipil Negara*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2020), 13.

2) System spoils

Sistem *spoils*, yang digunakan untuk merekrut karyawan, bergantung pada hubungan pribadi, seperti ikatan keluarga atau hubungan lainnya. Sistem *spoils* terbagi menjadi tiga yaitu:³⁶

- a) Keluarga
- b) Teman atau Sahabat
- c) Selera

Kelebihan dari sistem ini yaitu sebagai berikut:

- a) Tidak membutuhkan waktu lama
- b) Untuk biaya rekrutmen relatif murah
- c) Membangun kerjasama yang baik karena memang sudah saling mengenal sebelumnya

Kekurangan dari sistem ini yaitu sebagai berikut:

- a) Karir karyawan akan melemah
- b) Akan terjadi persaingan yang tidak sehat
- c) Tenaga kerja yang masuk kurang memenuhi kriteria yang perusahaan inginkan

e. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen sebagai berikut:³⁷

³⁶ Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: Kanisius, 1995), 31.

³⁷ Roidah Lina, "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan," *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Managemen and Business*, Vol. 3, No. 3 (Juli 2020): 289, <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i3.223>.

1) Analisis Jabatan

Sebagian orang berpendapat bahwa perekrutan harus dilakukan secara teratur untuk mendapatkan sumber daya manusia yang paling kompeten tanpa mempertimbangkan ketersediaan posisi tertentu.

2) Uraian Jabatan

Memeriksa dan memperbarui uraian dan spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang diperlukan.

3) Persyaratan Jabatan

Persyaratan jabatan atau persyaratan pekerjaan yaitu syarat yang harus dimiliki para pelamar.

4) Memilih para pelamar yang memenuhi syarat dengan cara berkomunikasi yang efektif.

f. Prosedur Rekrutmen

Proses seleksi calon karyawan yaitu sebagai berikut:³⁸

1) Penerimaan surat lamaran kerja dan pemeriksaan administrasi.

Informasi yang didapatkan tentang kandidat tenaga kerja, seperti formulir lamaran kerja dan surat lamaran kerja, dievaluasi dan dibandingkan dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan.

³⁸ Ridwan Mawala Kurnia, Meilanny Budiarti Santoso, "Proses Rekrutmen dan Seleksi Pekerja K3L UNPAD," *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1, No. 2 (Juli 2015): 112-114.

2) Wawancara

Tes wawancara ini melibatkan pertanyaan yang mengarahkan pembicaraan tentang pekerjaan, tanggung jawab utama, kondisi pekerjaan, dan jenis kandidat yang dibutuhkan. Dilanjutkan dengan memeriksa apakah kandidat memenuhi kriteria utama yang disebutkan dalam spesifikasi pekerjaan. Dilanjutkan dengan menanyakan tentang pengalaman kerja sebelumnya dan apa yang dia inginkan di masa mendatang.

3) Tes Psikotest

Dalam psikotes yang dilakukan oleh perusahaan, calon karyawan diuji secara tertulis dan dinilai secara langsung kepada kandidat atau calon tenaga kerja setelah tahap wawancara. Dalam hal ini macam-macam test yang dilakukan yaitu: tes kecerdasan, tes bakat, tes prestasi, tes minat dan tes kepribadian.

4) Tes kesehatan

Kondisi fisik calon karyawan baru dinilai melalui tes kesehatan standar yang dilakukan oleh dokter yang ditunjuk oleh perusahaan atau rumah sakit.

5) Masa percobaan

Setelah test kesehatan, selanjutnya dilakukan masa percobaan. Dengan menandatangani surat penetapan masa percobaan sebelum memulainya, yang berlangsung beberapa bulan sesuai peraturan perusahaan.

6) Penerimaan, Training dan Penempatan

Tahap terakhir peserta dinyatakan lulus. Setelah itu karyawan tandatangan kontrak dan perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak. Dalam perjanjian ini juga mengandung ketentuan perihal kegiatan kerja di perusahaan.

Setelah itu karyawan diberikan pelatihan dan penempatan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

g. Metode Rekrutmen

Dalam metode ini perusahaan bebas memilih metode apa yang diinginkan akan tetapi juga ditentukan oleh kondisi dan situasi saat itu. Jumlah lamaran yang diterima perusahaan sangat berpengaruh dalam metode ini. Metode untuk merekrut calon tenaga kerja terdiri dari:³⁹

1) Metode tertutup

Merupakan Perekrutan itu hanya diberitahu kepada pekerja atau individu tertentu. Semakin sedikit lamaran yang masuk, semakin sulit mendapatkan karyawan yang baik.

2) Metode terbuka

Merupakan Perekrutan tersebut dipromosikan secara luas melalui iklan di media cetak dan elektronik. Dengan metode terbuka ini, ada kemungkinan lebih besar untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas tinggi.

³⁹ Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan," *Jurnal Ilmiah WIDYA*, Vol. 1, No. 1 (Mei-Juni 2013): 40-41.

h. Strategi Rekrutmen

Strategi adalah suatu hubungan yang menetapkan suatu rencana yang sudah ditentukan sebelumnya.⁴⁰ Rekrutmen adalah proses mencari sebanyak mungkin kandidat yang sesuai dengan posisi yang tersedia.⁴¹

Strategi rekrutmen berguna menarik kandidat yang berkualitas untuk posisi yang dibutuhkan perusahaan. Bagian Sumber Daya Manusia juga dapat menghemat waktu mencari kandidat setelah mengetahui strategi terbaik. Strategi pemilihan harus terkait dengan tujuan dan perencanaan bisnis, mulai dari mengunggah lowongan pekerjaan, membuat alat seleksi, dan menggunakan teknologi interview sebagai berikut.⁴²

1) Perencanaan yang melibatkan musyawarah

Sangat penting untuk lembaga dalam melaksanakan perencanaan rekrutmen yang melibatkan berbagai pihak yang terkait.

Dalam perencanaan harus dipertimbangkan dengan seksama agar strategi rekrutmen yang dilakukan sesuai.

2) Pengorganisasian yang disesuaikan

Strategi pengorganisasian rekrutmen harus menyesuaikan dengan kebutuhan lembaga. Lembaga perlu melakukan strategi yang mampu menentukan dalam memutuskan hal tersebut.

⁴⁰ Siti Masrohatin, Tika Puji Susanti, Yuni Cahya Kurniasih, Analisis Strategi Pelayanan Pada Produk Kredit Umum Di PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Pusat Kalisat, *Jurnal Gembira (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, Vol. 2, No. 1, (Februari 2024), 156.

⁴¹ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum, 2005), 8.

⁴² Betti Nuraini, *Transformasi Sukses: Manajemen SDM Terpadu Menuju Keunggulan Sekolah*, (Kalimantan Tengah: PT. Asadel Liamsindo Teknologi, 2023), 94

3) Pengkoordinasian

Pengkoordinasian merupakan suatu kegiatan yang menunjukkan dan menghubungkan berbagai pekerjaan dalam masing-masing tugas.⁴³

4) Pengontrolan

Pengontrolan dilakukan untuk membandingkan hasil dengan rencana pada fungsi manajemen dan melakukan perbaikan untuk memastikan bahwa hasilnya sesuai dengan rencana.⁴⁴

i. Kendala – Kendala Rekrutmen

Dalam proses rekrutmen bukanlah hal yang mudah. Banyak kendala yang harus dihadapi. Kendala-kendalanya sebagai berikut:⁴⁵

1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi menentukan pola dan implementasi sistem rekrutmen. nilai, standar, dan budaya perusahaan, visi dan misi, serta tujuan dan strategi organisasi termasuk dalam kategori ini.

2) Tujuan dan Kebijakan Organisasi

Tujuan organisasi yaitu menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Efisien adalah kemampuan untuk menggunakan sumber daya dengan cara yang tepat dan menghilangkan sumber daya yang tidak perlu. Namun, efektivitas banyak terkait dengan

⁴³ Juli Yani, Fitri Endang Srimulat, *Administrasi Pendidikan*, (Purwokerto: CV. Tatakata Grafika, 2023), 24.

⁴⁴ Sriyono D. Siswoyo, Meutia Sistarani. *Manajemen Teknik (Untuk Praktisi dan Mahasiswa Teknik)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 212.

⁴⁵ I Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2023), 67.

pencapaian tujuan organisasi, yaitu memperoleh keuntungan. Jika sebuah organisasi semakin dekat dengan tujuannya, program perekrutan karyawannya akan menjadi lebih efisien. Berbagai kebijakan perusahaan dapat menghalangi proses perekrutan. Namun, manajemen dan pekerja harus berusaha untuk menyelaraskan kebijakan dan tujuan organisasi yang berbeda untuk menjadikannya keuntungan dalam mencapai tujuan organisasi. Di antara kebijakan tersebut adalah kebijakan tenaga lokal, status tenaga kerja, dan kebijakan promosi. Tujuannya adalah untuk menciptakan nilai tambahan ketika beberapa perusahaan digabungkan. Namun, tidak selamanya akan memperoleh keuntungan.

3) Kondisi Lingkungan Eksternal Organisasi

Lingkungan akan memengaruhi kehidupan organisasi secara keseluruhan. Karena organisasi sebagai sistem berinteraksi dengan lingkungannya, jika ingin bertahan, karyawan harus beradaptasi dengan lingkungannya.

4) Biaya Rekrutmen Organisasi

Proses rekrutmen dapat membutuhkan biaya yang sangat besar, dan anggaran organisasi mungkin tidak dapat menanggungnya. Dalam hal perekrutan, organisasi pasti membutuhkan iklan yang tersebar. Ini pasti memerlukan biaya. Untuk perusahaan yang memiliki anggaran terbatas tetapi ingin

mempekerjakan karyawan yang berkualitas tinggi, ada beberapa perubahan baru. Salah satunya adalah menggunakan biro pencari tenaga kerja online atau bursa kerja online, yang terakhir masih baru di Indonesia.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Karir merupakan suatu perjalanan yang dilalui manusia sepanjang hidupnya. Karir mencakup semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani selama masa kerja seseorang, sehingga karir menunjukkan bagaimana seorang karyawan berkembang dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat mereka capai selama masa mereka di perusahaan.⁴⁶

Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri semaksimal mungkin. Pengembangan karir merupakan langkah yang diambil perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia, yang merupakan bagian penting dari sumber daya manusia.⁴⁷ Sedangkan strategi pengembangan sendiri merupakan suatu tindakan strategi yang dilakukan suatu perusahaan untuk mengembangkan barang dan jasa. Bagian pemasar

⁴⁶ Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 203-204.

⁴⁷ Wakhinuddin, *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*, (Padang: UNP Press, 2020), 212.

mempunyai peran yang sangat penting dalam proses pengembangan dalam bekerjasama dengan divisi lain.⁴⁸

b. Tujuan Pengembangan Karir

Perencanaan karir, tujuan pengembangan karir adalah pelaksanaan rencana karir yang dievaluasi melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan pekerjaan, serta pengalaman kerja. Dari perspektif organisasi, pengembangan karir adalah proses manajemen karir yang dievaluasi melalui penilaian kegiatan, pelatihan, dan penugasan pekerjaan yang direncanakan. Secara rinci bisa dijelaskan sebagai berikut:⁴⁹

1) Perencanaan karir

Perencanaan karir adalah proses yang dilakukan seseorang secara pribadi untuk merencanakan karir mereka sendiri. Dengan demikian, organisasi dapat membantu individu dalam perencanaan karir mereka dengan memberikan dukungan dan dukungan.

2) Manajemen karir

Manajemen karir adalah proses menciptakan hubungan antara karyawan dan organisasi secara efektif dan sinergis untuk mencapai tujuan perusahaan.

⁴⁸ Nurul Setianingrum, Indah Dwi Lestari, MF. Hidayatullah, dkk, Strategi Pengembangan Tabungan Dengan Pendekatan Business Model *Canvas* Pada Bank Syariah Indonesia, *Indonesian Scientific Of Islamic Finance (INAS JIF)*, Vol.2 No. 1 (Desember 2023), 71.

⁴⁹ Zaenal Abidin, Mukhtar Latif, Ahmad Syukri, *Pengembangan Karir*, (Tanjung Jabung Timur: Zabags Qu Publish, 2022), 16-17.

c. Manfaat Pengembangan Karir

Manfaat pengembangan karir ada dua macam yaitu:⁵⁰

- 1) Manfaat pengembangan karir untuk karyawan
- 2) Pengembangan karir yang didapatkan karyawan berarti mereka memiliki kesempatan untuk berprestasi lebih baik di tempat kerja mereka.
- 3) Manfaat pengembangan karir untuk organisasi Meningkatnya kinerja karyawan, bersama dengan banyak keuntungan lain yang didapat organisasi, meningkatkan peluang untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir yaitu rencana yang dilakukan masing-masing organisasi dan individu dalam pengembangan karir yang mereka berikan.

Bentuk pengembangan karir sebagai berikut:⁵¹

1) Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan dan pendidikan karyawan dilakukan untuk meningkatkan performa karyawan dalam suatu bidang tertentu, terutama bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan dan pendidikan juga dapat diberikan kepada seluruh karyawan untuk melatih keterampilan tertentu yang relevan dengan pekerjaan mereka di masa depan.

⁵⁰Samuel Souhoka, Mohammad Amin, *Buku Ajar: Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2019), 177.

⁵¹ Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: Umsu Press, 2021), 150.

2) Promosi atau Kenaikan Jabatan

Promosi atau kenaikan jabatan adalah pergeseran posisi atau jabatan dalam perusahaan sesuai dengan kemampuan seseorang. Pergeseran jabatan ini biasanya diikuti dengan lebih banyak tanggung jawab, hak, dan status sosial.

3) Mutasi Karyawan

Jika seorang karyawan bergerak dari satu tim ke tim lain atau dari satu cabang atau lokasi ke lokasi lain, itu disebut mutasi karyawan.

e. Faktor Pengembangan Karir

Para ahli Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan berbagai faktor yang mempengaruhi dalam pengembangan karir karyawan dalam organisasi adalah sebagai berikut:⁵²

1) Prestasi Kerja

Faktor paling penting untuk pengembangan karir karyawan adalah prestasi kerja, yang sebagian besar didasarkan pada prestasi kerja yang baik dan dilakukan secara etis. Karyawan dapat mengukur peluang pengembangan karir mereka dengan mengetahui hasil kinerjanya sendiri.

⁵² Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus*, (Jepara : UNISNU PRESS, 2019), 82-84.

2) Hubungan Karyawan dan Organisasi

Maksud dari hal tersebut yaitu hubungan baik akan memperlancar pengembangan karirnya. Karena jika hubungan tidak baik maka menjadikan karirnya terhambat.

3) Personalitas Karyawan

Karyawan dengan sifat menyimpang, seperti terlalu emosional, apatis, terlalu ambisius, curang, terlalu bebal, dll. Dapat berdampak negatif pada karir mereka.

4) Faktor eksternal

Seorang karyawan yang dipromosikan ke jabatan lebih tinggi dapat dibatalkan karena masuknya pihak lain dari luar organisasi. Ini terjadi jika terjadi intervensi dari pihak luar.

5) Politicking dalam Organisasi

Faktor politik seperti tipu daya, secara sembunyi-sembunyi, hubungan teman, nepotisme, dan feodalisme dapat menghentikan atau mencegah kemajuan karir karyawan. Politik adalah politik kantor. Politik perusahaan dapat menghancurkan manajemen karir.

6) Sistem Penghargaan

Perusahaan tidak memiliki sistem penghargaan yang jelas selain gaji dan insentif, mereka mungkin memperlakukan karyawannya secara tidak objektif.

7) Jumlah Karyawan

Semakin banyak karyawan, semakin ketat persaingan di tempat kerja.

8) Ukuran Organisasi

Berkaitan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi, termasuk jumlah atau jenis pekerjaan, serta jumlah karyawan yang diperlukan untuk memenuhi posisi tersebut.

9) Kultur Organisasi

Perusahaan memiliki budaya profesional, objektif, rasional, dan menghargai prestasi kerja.

10) Tipe Manajemen

Tidak ada manajemen ilmu yang sama, cara manajemen dilaksanakan dalam suatu organisasi dapat berbeda dari cara manajemen di organisasi lain.

Faktor internal dan eksternal, seperti manajemen, sangat memengaruhi karir seseorang: system manajemen perusahaan yang buruk menyebabkan banyak karyawan yang sebenarnya pekerja keras, cerdas, dan jujur tapi tidak berhasil.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian suatu tugas yang diberikan dan pada akhirnya dapat dilihat dalam bentuk keluaran yang

dihasilkan.⁵³ Kinerja merupakan sebagai proses tingkah laku individu dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan produk atau pemikiran dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk memenuhi kepentingan tersebut maka perusahaan dan karyawan, diperlukan penilaian kinerja, yang mencakup elemen yang harus dipenuhi.⁵⁴

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja atau pengukur kinerja kadang-kadang disebut sebagai "ukuran kinerja", tetapi ada banyak hal yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah peristiwa terjadi. Sedangkan indikator kinerja digunakan untuk aktivitas yang hanya dapat diidentifikasi melalui perilaku yang dapat diamati (kualitatif). Selain itu, indikator kinerja menyarankan untuk menggunakan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada restrospektif (melihat ke belakang). Ini menunjukkan aspek kinerja yang harus diperhatikan. Indikator dari kinerja karyawan ada beberapa elemen yaitu sebagai berikut:⁵⁵

⁵³ Siti Masrohatin, *Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), 16.

⁵⁴ Yandra Rivaldo, *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2022), 1.

⁵⁵ Bintoro, Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 158-159.

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah istilah yang mengacu pada apakah kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan penggunanya atau tidak, sehingga menjadi standar kerja.

2) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan ketepatan bekerja yang diukur oleh jumlah waktu, sehingga karyawan harus bekerja cepat untuk menjadi lebih baik dan lebih puas.

3) Inisiatif

Inisiatif adalah untuk memastikan bahwa semua karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan mereka sendiri.

4) Kemampuan

Kemampuan adalah kemampuan untuk melakukan tugas sebaik mungkin.

5) Komunikasi

Komunikasi adalah alat untuk berkomunikasi, terutama dalam sistem penyampaian dan penerimaan informasi. Komunikasi sangat penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi karena tanpanya, organisasi tidak akan berkembang.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:⁵⁶

1) Motivasi

Motivasi merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi merupakan komponen penting yang mendorong manusia untuk bekerja. Kebutuhan ini terkait dengan sifat alami manusia untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Sedangkan pengertian motivasi merupakan dorongan yang muncul secara tiba-tiba yang muncul dalam diri seseorang tanpa adanya paksaan dengan tujuan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dan untuk memperoleh keuasaan atas apa yang dilakukan. Oleh sebab itu, motivasi sering dianggap sebagai komponen yang dapat mendorong perilaku seseorang.⁵⁷

2) Kepuasan kerja

Perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan hal-hal yang mereka hadapi di tempat kerja mereka ditunjukkan oleh kepuasan kerja mereka.

3) Tingkat stres

Stres adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi saat ini. Terlalu banyak stres

⁵⁶ Surya Akbar, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan," *Jurnal Ilmu Administrasi Negara & Bisnis (JIAGANIS)*, Vol. 3, No. 1 (September 2018): 6-7.

⁵⁷ Hersa Farida Qoriani, Kompensasi dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. ROMI VIOLETA SIDOARJO, *Jurnal Internasional Manajemen and Ekonomi Bisnis (IJMEBE)*, Vol. 1 No.1 (2022), 59.

dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, yang dapat mengganggu pekerjaan mereka.

4) Kondisi pekerjaan

Tempat kerja, ventilasi, dan pencahayaan ruang kerja adalah beberapa kondisi pekerjaan yang dapat memengaruhi kinerja di tempat ini.

5) Sistem kompensasi

Pemberian kompensasi yang tepat harus meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja karena kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang mereka lakukan untuk perusahaan. Sedangkan pengertian kompensasi yaitu jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang tunai atau non tunai. Ada

kemungkinan bahwa kompensasi tidak sama dengan gaji.

Kompensasi merupakan uang yang dibayarkan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan gaji merupakan uang yang diberikan dalam jangka waktu yang ditentukan sesuai kontrak yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.⁵⁸

6) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan berfungsi menetapkan kegiatan kerja seseorang atau kelompok karyawan secara organisasional dikenal

⁵⁸ Hersa Farida Qoriani, Kompensasi dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. ROMI VIOLETA SIDOARJO, *Jurnal Internasional Manajemen and Ekonomi Bisnis (IJMEBE)*, Vol. 1 No.1 (2022), 60.

sebagai desain pekerjaan. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Jika salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada sama sekali, kemungkinan kinerja karyawan akan menurun. Salah satu contoh, meskipun ada beberapa karyawan yang mampu melakukan tugas dengan baik dan bekerja keras, tetapi perusahaan memberikan peralatan yang sudah tua. Maka hal tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka sebagai karyawan disebut masalah kinerja. Kualitas output dan kemampuan untuk bekerja adalah dua komponen kinerja.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif yaitu salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif tentang perilaku dan kata-kata tertulis atau lisan dari subjek penelitian, penelitian terlibat dalam situasi dan setting fenomena yang ingin diteliti.⁵⁹

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu Penelitian Lapangan. Peneliti ini melakukan penelitian dilapangan untuk mengamati fenomena dalam lingkungan suatu objek.⁶⁰ Dimana penelitian ini untuk mencari informasi tentang Analisis Rekrutmen dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember yang terletak di Jl. Ahmad Yani No.1, Kp. Using, Jemberlor, Kec. Patrang, Kab. Jember, Jawa Timur 68131.

C. Subjek Penelitian

Penelitian ini melaporkan jenis data dan sumbernya. Jenis data yang diinginkan, informan yang dimaksud, dan subjek penelitian diungkapkan..⁶¹

⁵⁹ Moh. Kasiram, *Metode Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010),175.

⁶⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010), 26.

⁶¹ Tim Penyusun, *Pedoman Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember, 2020), 47.

Jenis penelitian menggunakan teknik *purposive*. *Purposive* adalah metode untuk pengambilan sumber daya dengan mempertimbangkan tujuan. Teknik *purposive* tidak dapat digunakan jika tidak memenuhi beberapa persyaratan.⁶² Oleh karena itu penentuan subjek dalam ini menunjukan informan yang dianggap representatif yaitu:

1. Titis Maydawati Selaku Sekretaris Pada Bank BRI KC Jember.
2. Alfin Bagian Teller Pada Bank BRI KC Jember.
3. Silvi Wulandari Selaku *Manager Marketing* Bank BRI KC Jember.

Berdasarkan dari sumbernya, penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.⁶³

1. Data Primer

Data atau keterangan yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya disebut data primer.

2. Data Sekunder

Keterangan yang diperoleh dari orang atau catatan (misalnya, buku, jurnal, laporan, dll.) disebut data sekunder.

D. Teknik Pengumpulan Data

Beberapa metode yang digunakan untuk teknik mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:⁶⁴

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 85-86.

⁶³ Bagja Waluya, *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat Untuk Kelas XII Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah Program Ilmu Pengetahuan Sosial*, (Bandung: Setia Purna Inves, 2007), 79.

⁶⁴ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2014), 372-391.

1. Wawancara

Wawancara yaitu salah satu metode pengumpulan data penelitian. Dimana orang yang diwawancarai dan sumber informasi berinteraksi satu sama lain yang bertujuan untuk mendapatkan informasi. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan secara langsung dan terstruktur dengan karyawan mengenai rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dari wawancara peneliti memperoleh beberapa informasi yaitu sebagai berikut:

- a. Mengenai rekrutmen pada Bank BRI KC Jember dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Mengenai pengembangan karir pada Bank BRI KC Jember dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Profil Bank BRI KC Jember.
- d. Sejarah berdirinya Bank BRI KC Jember.
- e. Struktur organisasi Bank BRI KC Jember.
- f. Visi dan Misi Bank BRI KC Jember.
- g. Kegiatan pokok Bank BRI KC Jember.

2. Observasi

Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di lapangan dengan tujuan untuk mengali makna dari fenomena yang terjadi pada subjek. Hal tersebut hanya bisa bekerja berdasarkan data yaitu fakta mengenai kenyataan yang diperoleh dalam observasi. Dalam observasi ini peneliti mendapatkan hasil dengan menggunakan metode ini yaitu:

- a. Strategi rekrutmen pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Pengembangan karir pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan atau karya yang dibuat oleh seseorang tentang peristiwa masa lalu. Dokumentasi ini dapat berupa tulisan, gambar, atau foto. Dokumentasi ini diperoleh peneliti sebagai berikut:

- a. Proses wawancara dengan informan
- b. Suasana dikantor cabang Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Jember.

E. Analisis Data

Data yang didapatkan selanjutnya dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu analisis yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari narasumber. Langkah-langkah analisis deskriptif kualitatif sebagai berikut:⁶⁵

1. Pengumpulan Data

Alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti untuk melakukan pekerjaan mereka secara baik dan benar adalah pengumpulan data. Penelitian ini mengumpulkan data sebanyak-banyaknya untuk mendukung fenomena. Data tersebut mengenai rekrutmen dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember.

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 247.

2. Reduksi Data

Untuk mengurangi data, seseorang harus merangkum data, memilih hal-hal yang paling penting, mencari tema dan pola, dan kemudian memilih mana yang relevan dengan penelitian ini dan mana yang tidak. Dari hasil pengumpulan data yang sudah didapatkan maka kemudian dikelompokkan manakah yang relevan dengan rekrutmen dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember.

3. Penyajian Data

Data dapat dipresentasikan dalam bentuk bagan, uraian singkat, *flowchart*, hubungan antara kategori, dan sebagainya. Teks naratif sering digunakan untuk penelitian kualitatif.

Maka akan melakukan penyajian data, dengan memudahkan dan memahami apa yang terjadi, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Kemudian setelah dilakukan mereduksi data, maka data yang relevan yang sesuai dengan rekrutmen dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember dalam bentuk penyajian data, baik berupa grafik, matriks dan jejaring kerja.

4. Penarikan Kesimpulan

Penelitian kualitatif menghasilkan temuan baru. Hasilnya dapat berupa deskripsi atau gambaran objek yang lebih jelas setelah penelitian. Dalam penarikan kesimpulan, peneliti memeriksa penelitian teori saat ini

untuk menentukan apakah teori tersebut sesuai atau tidak dengan teori yang ada tentang rekrutmen dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember.

F. Keabsahan Data

Untuk membuktikan bahwa kejadian di lapangan sesuai dengan observasi peneliti. Untuk pengujian kredibilitas menggunakan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pengumpulan data dan analisis data dalam suatu penelitian, seperti menggunakan informan untuk alat menguji keabsahan dan menganalisis hasil penelitian.⁶⁶ Dari ketiga informan yang saya wawancarai memberikan hasil yang sama sehingga peneliti tidak membutuhkan informan untuk penambahan data yang diperlukan. Dalam penelitian ini, triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber yang mana bertujuan untuk mendapatkan beberapa sumber dengan teknik yang sama. Adapun teknik-teknik triangulasi sumber diantaranya:⁶⁷

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara
2. Membandingkan dengan informan satu dengan informan lainnya.
3. Membandingkan tentang apa yang diinformasikan dengan realitas yang ada.

⁶⁶ Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), 203.

⁶⁷ Salim, Syahrudin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2012), 165-166.

G. Tahap-Tahap Penelitian

Tahapan yang perlu dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:⁶⁸

1. Tahapan Pra Lapangan

a. Menyusun rancangan penelitian

Pada tahap awal, peneliti membuat sketsa penelitian. pertamanya mengajukan judul kepada Koordinator Program Studi Perbankan Syariah, Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M. Kemudian membuat proposal untuk didiskusikan dengan dosen pembimbing yang telah ditetapkan oleh Ibu Hikmatul Hasanah, S.E.I., M.E. sampai proposal tersebut dapat diseminarkan.

b. Memilih lapangan penelitian

Peneliti kemudian memilih lokasi penelitian. Bank BRI KC Jember, yang berlokasi di Jl. Jendral Ahmad Yani No. 1, Kp Using, Jemberlor, Kecamatan Patrang Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131, adalah subjek penelitian yang dipilih.

c. Mengurus Perizinan

Setelah menentukan lapangan penelitian, peneliti meminta surat izin penelitian dari kampus dan menyerahkan ke sekretaris Bank BRI KC Jember. Selanjutnya, peneliti menunggu persetujuan dari Bank.

⁶⁸ Moh. Kasiram, *Metode Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), 281-288.

d. Menjajaki dan Menilai Keadaan Lapangan

Segera setelah pihak instansi memberikan izin untuk melakukan penelitian, peneliti mulai melakukan peninjauan dan penilaian lapangan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang latar belakang instansi. Tindakan ini membantu peneliti menemukan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini.

e. Memilih dan Memanfaatkan Informan

Selanjutnya, peneliti memilih informan untuk mendapatkan informasi. Dalam penelitian ini informan yang ditetapkan yaitu sekretaris dan staf karyawan lainnya dari Bank BRI KC Jember.

f. Menyiapkan Perlengkapan Penelitian.

Setelah langkah-langkah di atas selesai, langkah berikutnya adalah menyiapkan peralatan yang diperlukan untuk melakukan penelitian di lapangan. Peralatan ini termasuk kamera, buku catatan, bolpoin, dan alat perekam suara.

g. Persoalan Etika Penelitian.

Salah satu karakteristik utama penelitian kualitatif adalah menggunakan orang sebagai alat atau instrument untuk mengumpulkan data. Observasi, wawancara mendalam, pengumpulan dokumen, dan foto dan lainnya.

2. Tahapan Penelitian Lapangan:

Pada tahap ini, peneliti langsung pergi ke Bank BRI KC Jember untuk mencari informasi tentang subjek penelitian. Dalam fase ini, peneliti harus menyelesaikan tiga tahap, yaitu sebagai berikut:

a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri

Setelah pekerjaan dilapangan, peneliti harus mempelajari dasar dan kondisi Bank BRI KC Jember. Peneliti juga harus mempersiapkan diri secara fisik, mental, dan materi untuk melakukan penelitian.

b. Memasuki Lapangan

Selanjutnya, peneliti akan langsung menuju lapangan penelitian yang telah ditetapkan: Bank BRI KC Jember.

c. Berperan serta dalam mengumpulkan data

Setelah menyelesaikan dua langkah tersebut, peneliti dapat memulai mengumpulkan informasi tentang rekrutmen dan pengembangan karir yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

d. Tahap analisis data

Setelah semua langkah dilakukan, langkah terakhir dari penelitian adalah analisis data. Pada tahap ini, data direduksi, disajikan, dan ditarik kesimpulan. Saat ini, peneliti memulai untuk menyusun laporan dan mendukung temuan mereka.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu Bank BRI KC Jember yang berlokasi di Jl Jendral Ahmad Yani No. 1, Kp Using, Jemberlor, Kecamatan Patrang Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131.

1. Sejarah Berdirinya Bank Rakyat Indonesia

BRI *Corporate University* merupakan wujud pelatihan dan pendidikan milik Bank BRI KC Jember dalam meningkatkan kompetensi, skill dan kemampuan para karyawan sebagai bentuk pengembangan karir yang dilaksanakan selama 2 minggu. Tujuan dibentuknya *Corporate University* untuk memenuhi kebutuhan BRI dalam bidang bekerja dengan mempersiapkan mereka untuk lingkungan BRI sendiri dan memastikan BRI memiliki Sumber daya manusia yang tangguh dan skill serta kemampuan sesuai *Standar Operasional Prosedure*. BRI *Corporate University* dibentuk pada tanggal 15 Desember 2015 atas keputusan manajemen pusat yang mana sebelumnya divisi ini dipanggil “Divisi Pendidikan dan Pelatihan”. BRI *Corporate University* merupakan salah satu unit kerja dibawah Direktorat *Human Capital*. Dan memiliki visi untuk menjadi pusat kualitas tinggi dan membantu proses pemenuhan visi, misi dan strategi BRI. BRI *Corporate University* terletak di Jl. RM. Harsono, No: Ragunan, Pasar Minggu, Kota Jakarta Selatan.

Pada Bank BRI KC Jember melakukan perekrutan secara eksternal yang mana BRI sendiri mencari karyawan baru yang berasal dari luar dengan metode terbuka yaitu dengan cara memposting lowongan pekerjaan melalui media sosial. Dan melakukan rekrutmen menggunakan sistem merit dimana Bank BRI KC Jember memilih karyawan dengan melihat pengalaman dan pendidikan yang dimiliki calon karyawan.⁶⁹

2. Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia

a. Visi Bank Rakyat Indonesia

Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

b. Misi Bank Rakyat Indonesia

1) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.

2) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional yang melaksanakan praktek *Good Corporate Governance*.

3) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).⁷⁰

⁶⁹ Tithis Maydawati, diwawancarai oleh Penulis, Jember, 02 Mei 2024.

⁷⁰ Dokumentasi Bank BRI Kantor Cabang Jember, diakses pada tanggal 28 Desember 2023.

3. Letak Geografis Obyek Penelitian

Bank BRI Kantor Cabang Jember terletak di Jalan Ahmad Yani No. 1, Kp. Using, Jemberlor, Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131, dengan batas wilayah sebagai berikut:⁷¹ Utara BRI KC Jember: Bank Mandiri Kantor Cabang Jember, Selatan: Booth Toko Kopi, Barat: Alun-alun Jember, Timur: Jember Klinik.

4. Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia

Untuk mencapai tujuan kolaborasi dasar, desain hierarkis dan eksekutif organisasi merupakan komponen penting yang sangat tegas. Setiap tugas memiliki struktur atau konstruksi yang jelas, dan untuk menghubungkan satu sama lain.⁷²

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

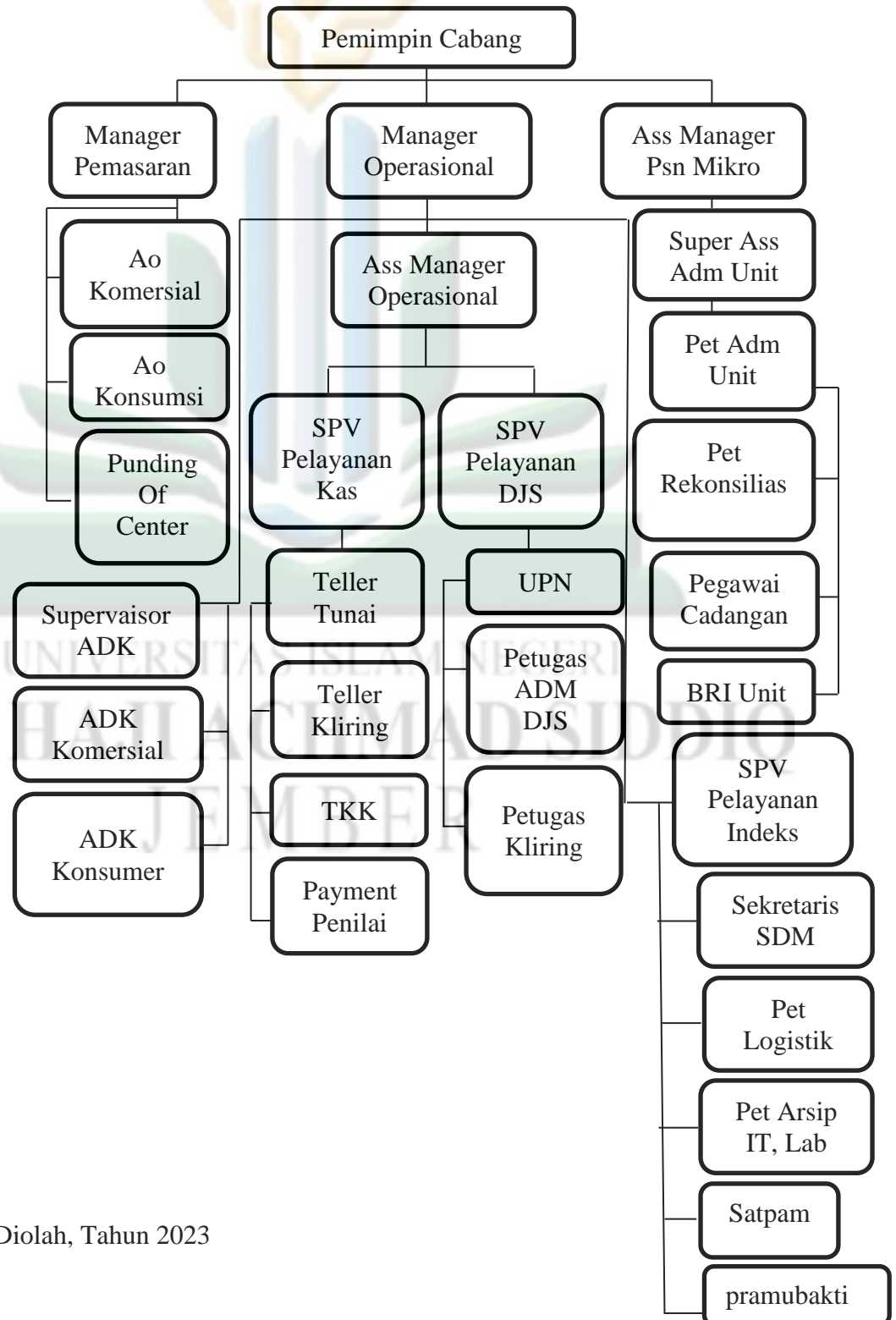
⁷¹ Observasi di BRI KC JEMBER, 15 Desember 2023.

⁷² Dokumentasi Bank BRI Kantor Cabang Jember, diakses pada tanggal 28 Desember 2023

Gambar 1.1

Gambar Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia Kantor

Cabang Jember



Sumber: Diolah, Tahun 2023

5. Tugas dan Tanggung Jawab Masing-Masing pada Bank BRI KC

Jember⁷³

a. Sekretaris (Thitis Maydawati)

- (1) Mengatur konferensi, pertemuan, dan pemesanan perjalanan bagi personil kantor.
- (2) Menulis, mengetik dan mendistribusikan catatan rapat, korespondensi rutin dan membuat laporan.
- (3) Menerima pemberitaan E-mail, materi promosi dan informasi lainnya.
- (4) Penjadwalan dan mengatur acara.

b. Teller (Alfin)

- (1) Melayani semua transaksi nasabah serta mengambil dan menyetor modal.
- (2) Memeriksa apakah tanda tangan pelanggan cocok untuk transaksi penarikan.
- (3) Mencetak semua transaksi klien dan mencocokkannya dengan buku mutasi.
- (4) Buat pembukuan detail keuangan dengan pad kas besar dan kirimkannya ke bagian depan.

c. *Manager Marketing* (Silvi Wulandari)

- (1) Memimpin inisiasi promosi produk.
- (2) Mengkoordinasikan strategi pemasaran.

⁷³ Tithis Maydawati, diwawancara oleh penulis, Jember, 28 Desember 2023.

- (3) Memonitor pertumbuhan perusahaan
- (4) Mengatur budget untuk setiap kampanye atau iklan
- (5) Mencoba proses *marketing* baru.

B. Penyajian Data dan Analisis

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mendukung penelitian ini. Sebagian pengungkapan data yang dihasilkan dari penelitian ini disebut sebagai penyajian data. Hasil penelitian ini mengacu pada fokus masalah yaitu sebagai berikut:

1. Strategi Rekrutmen Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Dalam mendapatkan karyawan yang berkompeten dan berpengalaman serta berkualitas sebuah perusahaan harus memiliki strategi rekrutmen karena hal tersebut dapat berguna dalam menarik kandidat yang berkualitas untuk posisi yang dibutuhkan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki strategi khusus untuk merekrut karyawan, terlepas dari apakah itu strategi investasi, manajemen, atau bisnis. Semua strategi ini dimaksudkan untuk membuat hasil yang diperoleh sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan memiliki strategi khusus untuk merekrut karyawan.⁷⁴ BRI KC Jember, mereka sangat memperhatikan saat merekrut karyawan. Mereka melakukan ini untuk memastikan bahwa karyawan tersebut

⁷⁴ Wisnu, "17 Jenis Strategi Rekrutmen Karyawan Terbaik Untuk Menarik Kandidat Potensial," *Myrobin.id* (Blog), Februari 22, 2023, <https://myrobin.id/pojok-hrd/strategi-rekrutmen-karyawan/>.

memenuhi kebutuhan perusahaan. Untuk melakukan perekrutan karyawan, BRI KC Jember menggunakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan dalam proses perekrutan. Dalam hal tersebut Bank BRI KC Jember menggunakan strategi manajemen sebagai berikut:

a. Perencanaan Dalam Strategi Rekrutmen Bank BRI KC Jember

Suatu keputusan manajemen yang baik pasti diawali dengan perencanaan yang matang. Perencanaan dilakukan untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan kegagalan. Biasanya pimpinan BRI KC Jember akan mendatangi pihak penanggung jawab divisi dan melakukan analisis untuk mengetahui bagian divisi mana yang kosong. Untuk BRI KC Jember sendiri melakukan perekrutan secara eksternal yang mana BRI mencari karyawan baru yang berasal dari luar dengan metode terbuka yaitu dengan cara memposting lowongan pekerjaan melalui media sosial. Selain itu Bank BRI KC Jember memilih karyawan dengan melihat pengalaman dan pendidikan yang dimiliki calon karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Tithis Maydawati Selaku Sekretaris Bank BRI KC Jember mengatakan:

“Perencanaan rekrutmen yang lakukan BRI KC Jember yaitu menghubungi pihak penanggung jawab divisi dan melakukan perundingan terlebih dahulu untuk mengetahui bagian mana yang kosong serta berapa jumlah yang dibutuhkan, keterampilan seperti apa yang harus calon kandidat miliki. Selanjutnya rekrutmen akan dilaksanakan ketika adanya kekosongan di suatu bagian. Bank BRI KC Jember akan melakukan rekrutmen secara terbuka yang mana BRI mencari

karyawan baru yang berasal dari luar yaitu dengan cara memposting lowongan pekerjaan melalui media sosial.”⁷⁵

Sedangkan wawancara dengan Bapak Alfin Selaku *Operational Staff* bagian Teller Bank BRI KC Jember mengatakan:

“Hal yang dilakukan dalam perekrutan yaitu perencanaan dimana hal ini sangat penting dalam proses rekrutmen selanjutnya. Dalam perencanaan hal yang pertama dilakukan yaitu perundingan mengenai bagian mana yang kosong, berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan perusahaan, serta keterampilan seperti apa yang dibutuhkan. Selanjutnya jika ada divisi yang kosong kami akan melakukan rekrutmen dengan mencari calon kandidat melalui postingan yang kami share di media sosial berupa membuka lowongan pekerjaan, serta melihat pengalaman dan pendidikan dari calon karyawan.”⁷⁶

Hal ini juga di perjelas dalam wawancara dengan Ibu Silvi Wulandari, selaku *Manager Marketing* Bank BRI KC Jember sebagai berikut:

“Dalam Strategi rekrutmen perencanaan rekrutmen sangat lah penting bagi kami, karena dengan perencanaan kami bisa mengetahui bagian mana yang sedang membutuhkan karyawan baru, berapa banyak jumlah calon kandidat yang dibutuhkan. Selanjutnya jika ada yang kosong di divisi tersebut kami akan melakukan perekrutan melalui media sosial, dengan persyaratan yang harus dipenuhi yaitu pengalaman dan pendidikan seorang karyawan”.⁷⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui dalam perencanaan rekrutmen langkah pertama yang harus dilakukan untuk mengetahui adanya bagian divisi yang kosong maka pihak HRD akan melakukan pengecekan di setiap divisi dengan menghubungi penanggung jawab masing-masing bagian divisi. Selanjutnya jika

⁷⁵ Tithis Maydawati, diwawancara oleh penulis, Jember, 15 Januari 2024.

⁷⁶ Alfin, diwawancarai oleh penulis, Jember, 22 Januari 2024.

⁷⁷ Silvi Wulandari, diwawancarai oleh penulis, Jember, 7 Maret 2024.

ada divisi yang kosong kami akan melakukan rekrutmen dengan mencari calon kandidat melalui postingan yang kami share di media sosial berupa membuka lowongan pekerjaan, serta melihat pengalaman dan pendidikan dari calon karyawan

Selanjutnya Bank BRI KC Jember memiliki prosedur dalam perekrutan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Tithis Maydawati selaku Sekretaris Bank BRI KC Jember Prosedur dalam perekrutan sebagai berikut :

“calon kandidat mengisi data seperti CV, fotocopy KTP, SKCK, Fotocopy Ijasah/ SKL, past foto, kelengkapan administrasi atau lampiran-lampiran yang dibutuhkan dan video perkenalan. Melalui website yang sudah disediakan oleh Bank BRI KC Jember. Selanjutnya melakukan wawancara, tes psikotes, tes kesehatan, masa percobaan dan penerimaa.⁷⁸

Sedangkan wawancara oleh Bapak Alfin selaku *Operational Staff* bagian Teller Bank BRI KC Jember mengatakan sebagai berikut:

“calon kandidat Bank BRI KC Jember harus mengikuti peraturan dalam perekrutan yaitu dengan mengisi CV, fotocopy KTP, SKCK, Fotocopy Ijasah/ SKL, past foto, kelengkapan administrasi atau lampiran-lampiran yang dibutuhkan dan video perkenalan. Selanjutnya semuanya dikirim secara online atau melalui website yang sudah disediakan, kemudian calon kandidat melakukan wawancara, tes psikotes, tes kesehatan, masa percobaan dan penerimaa.⁷⁹

Sama halnya dengan hasil wawancara dengan Ibu Silvi Wulandari, selaku *Manager Marketing* Bank BRI KC Jember sebagai berikut:

⁷⁸ Tithis Maydawati, diwawancarai oleh penulis, Jember, 15 Januari 2024.

⁷⁹ Alfin, diwawancarai oleh penulis, Jember, 22 Januari 2024.

“Dalam hal prosedur rekrutmen Bank BRI KC Jember memiliki tata cara sebagai berikut: calon pelamar harus mengirim persyaratan yang meliputi: CV, pas foto, dan video perkenalan, fotocopy KTP, SKCK, Fotocopy Ijasah/ SKL, dan kelengkapan administrasi atau lampiran-lampiran yang dibutuhkan, Selanjutnya melakukan wawancara, tes psikotes, tes kesehatan, masa percobaan dan penerimaa.⁸⁰

Dengan hasil informasi diatas, dapat disimpulkan bahwa langkah pertama yang paling penting adalah perencanaan dan analisis penempatan untuk calon kandidat Bank BRI KC Jember. Berikutnya para kandidat harus menaati prosedur yang sudah ditetapkan yaitu dengan mengisi lamaran secara online atau *beatline* meliputi: CV, pas foto, video perkenalan., fotocopy KTP, SKCK, Fotocopy Ijasah/ SKL dan lampiran-lampiran lainnya yang dibutuhkan, serta melakukan wawancara, tes psikotes, tes kesehatan, masa percobaan dan penerimaa.

b. Pengorganisasian Dalam Strategi Rekrutmen Bank BRI KC Jember

Dalam strategi rekrutmen pengorganisasian sangatlah penting karena dengan pengorganisasian dapat menentukan tingkat kebutuhan, menganalisis posisi yang kosong, jumlah posisi yang dibutuhkan serta mutasian pegawai. Dan menentukan mencari karyawan baru atau karyawan lama. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Tithis Maydawati Selaku Sekretaris Bank BRI KC Jember mengatakan:

“kami melakukan pengorganisasian dengan menganalisis tingkat kebutuhan, posisi yang kosong. Posisi yang kosong

⁸⁰ Silvi Wulandari, diwawancarai oleh penulis, Jember, 7 Maret 2024.

diakibatkan mutasi karyawan atau promosi karyawan sehingga akan ada bagian jabatan yang kosong. Setelah melakukan pengorganisasian kami akan melakukan rapat bersama bagian penanggung jawab untuk menentukan apakah mencari karyawan baru apa pegawai lama maksud pegawai lama yaitu pegawai yang sudah bekerja disana akan tetapi ingin menjadi pegawai tetap. Dengan cara melihat rapot penilaian setiap karyawan, jika memenuhi persyaratan maka karyawan tersebut layak menjadi karyawan tetap. Jika membutuhkan karyawan baru maka melakukan pemostingan lowongan pekerjaan”.⁸¹

Sedangkan hasil wawancara dengan Bapak Alfin selaku *Operational Staff* bagian Teller Bank BRI KC Jember sebagai berikut:

“Mengecek tingkat kebutuhan, posisi jabatan yang kosong merupakan tahap yang dilakukan kami dalam pengorganisasian yang bertujuan untuk mengetahui Posisi yang kosong diakibatkan mutasi karyawan atau promosi karyawan sehingga akan ada jabatan yang kosong. Setelah melakukan pengorganisasian kami akan dilakukan rapat untuk menentukan apakah mencari karyawan baru apa pegawai lama maksud pegawai lama yaitu pegawai yang sudah bekerja disana akan tetapi ingin menjadi pegawai tetap”.⁸²

Hasil wawancara dengan Ibu Silvi Wulandari, selaku *Manager Marketing* Bank BRI KC Jember mengatakan:

“kita melakukan pengorganisasian dan rapat terlebih dahulu untuk mengetahui tingkat kebutuhan posisi jabatan yang kosong serta keahlian yang dibutuhkan . biasanya Posisi jabatan yang kosong diakibatkan mutasi karyawan atau promosi karyawan sehingga akan ada jabatan yang kosong. Setelah melakukan pengorganisasian kami akan menentukan apakah mencari karyawan baru apa pegawai lama maksud pegawai lama yaitu pegawai yang sudah bekerja disana akan tetapi ingin menjadi pegawai tetap, dengan catatan kinerja karyawan tersebut bagus”.⁸³

⁸¹ Tithis Maydawati, diwawancarai oleh Penulis, Jember, 15 Januari 2024.

⁸² Alfin, diwawancarai oleh Penulis, Jember, 22 Januari 2024.

⁸³ Silvi Wulandari, diwawancarai oleh Penulis, Jember, 7 Maret 2024.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa Pengorganisasian yang dilakukan BRI KC Jember yaitu dengan tingkat kebutuhan serta menentukan posisi jabatan yang kosong dan menentukan apakah mencari karyawan baru atau pegawai lama maksud pegawai lama yaitu pegawai yang sudah bekerja disana akan tetapi ingin menjadi pegawai tetap. Dengan cara melihat rapot penilaian setiap karyawan, jika memenuhi persyaratan maka karyawan tersebut layak menjadi karyawan tetap. Jika membutuhkan karyawan baru maka melakukan pemostingan lowongan pekerjaan.

c. Pengkoordinasian Dalam Strategi Rekrutmen Bank BRI KC Jember

Setelah melakukan perencanaan dan pengorganisasian selanjutnya melakukan pengkoordinasian dimana ini bertujuan untuk mengkoordinasi bagian vendor untuk melakukan pemilihan pada calon kandidat, karena yang melakukan tes kesehatan, tes psikotes, dll, adalah vendor. Sebelum melakukan hal tersebut unit rekrutmen akan memposting lowongan pekerjaan melalui media sosial, dan website yang bertujuan untuk memberitahukan bahwasannya BRI KC Jember sedang membutuhkan karyawan baru. Sama halnya yang diungkapkan Ibu Tithis Maydawati selaku Sekretaris pada Bank BRI KC Jember dalam wawancara mengatakan:

“karena kami bekerjasama dengan pihak ketiga hal yang dilakukan yaitu menghubunginya . Akan tetapi sebelum hal itu dilakukan kami akan memposting lowongan pekerjaan melalui media sosial, dan website yang bertujuan untuk memberitahukan bahwasannya BRI KC Jember sedang membutuhkan karyawan baru. Tugas pihak ketiga ini

membantu Bank BRI KC Jember dalam menyaring para calon karyawan. Setiap tahap rekrutmen dilakukan oleh vendor tersebut, Jadi dari pihak BRI sendiri tidak ikut campur perihal tes dan tahap-tahap rekrutmen. Akan tetapi hasil pihak ketiga tadi akan di cek kembali oleh pihak kami .⁸⁴

Sedangkan hasil wawancara dengan Bapak Alfin selaku *Operational Staff* bagian Teller Bank BRI KC Jember sebagai berikut:

“Proses rekrutmen Bank BRI KC Jember terdiri dari beberapa tahap dengan berbagai tes yang harus dipersiapkan oleh calon kandidat. Pada tahap seleksi ini kami akan bekerja sama dengan vendor. Untuk melakukan semuanya unit rekrutmen mengkoordinasi kepada vendor mereka sudah berpengalaman dalam menguji calon kandidat. Dengan demikian unit rekrutmen hanya bertugas mengawasi dan memantau. Dari hasil vendor tersebut nantinya akan di kelola lagi oleh pihak unit rekrutmen Bank BRI KC Jember.”⁸⁵

Sedangkan hasil wawancara dengan Ibu Silvi Wulandari, selaku *Manager Marketing* Bank BRI KC Jember sebagai berikut:

“karena sudah melalui tahap pengecekan posisi apa saja yang kosong dan bisa memutuskan kualifikasi apa saja yang dibutuhkan perusahaan. Maka langkah selanjutnya menghubungi vendor untuk membantu dalam memilih kandidat karyawan. Setiap tahap rekrutmen dilakukan oleh pihak ketiga tersebut. Jadi dari pihak BRI sendiri tidak ikut campur perihal tes dan tahap-tahap rekrutmen. Akan tetapi hasil pihak ketiga tadi akan di cek kembali oleh pihak kami”⁸⁶

Berdasarkan hasil diatas tahap koordinasi, pihak Bank BRI KC Jember bekerjasama dengan pihak ketiga. Menghubungi vendor untuk proses rekrutmen sehingga sangat mudah dan cepat, serta posisi yang kosong akan terisi dengan pegawai baru. Dan juga mengkoordinasi

⁸⁴ Tithis Maydawati, diwawancarai oleh Penulis, Jember, 15 Januari 2024.

⁸⁵ Alfin, diwawancarai oleh Penulis, Jember, 22 Januari 2024.

⁸⁶ Silvi Wulandari, diwawancarai oleh Penulis, Jember, 7 Maret 2024.

unit rekrutmen menginformasi tentang lowongan pekerjaan di media sosial dan internet serta website BRI KC Jember dengan tujuan agar para calon pelamar mengetahui hal tersebut. Strategi ini sangat membantu pihak Bank BRI KC Jember dalam perekrutan.

d. Pengontrolan Dalam Strategi Rekrutmen Pada Bank BRI KC Jember

Pengontrolan dalam strategi rekrutmen sangatlah penting karena setelah mengkoordinasi dengan vendor, unit rekrutmen akan mengontrol hasil vendor yang diberikan. Karena dari hal tersebut harus diterapkan untuk menghindari penyimpangan dari berbagai pihak yang tidak diinginkan. Dari hasil wawancara dengan Ibu Tithis Maydawati selaku Sekretaris di Bank BRI KC Jember menyatakan sebagai berikut:

“Setelah melakukan koordinasi dengan pihak ketiga hal yang dilakukan selanjutnya yaitu mengontrol hasil dari pihak ketiga tersebut. Misalnya hasil vendor sesuai dengan kebutuhan, calon kandidat yang dihasilkan berkualitas dan memiliki kemampuan yang dibutuhkan, maka dilakukan wawancara kedua oleh pihak kami. Tapi jika mereka tidak memiliki kemampuan, maka pihak Bank BRI KC Jember akan melihat catatan-catatan yang menurut kami kurang maka akan disesuaikan lagi dengan kebutuhan.”⁸⁷

Sedangkan hasil wawancara dengan Bapak Alfin selaku *Operational Staff* bagian Teller Bank BRI KC Jember sebagai berikut:

“Pengontrolan dilakukan bertujuan untuk menghindari kesalahan dari beberapa pihak, pihak pimpinan akan mengontrol kandidat yang dihasilkan oleh vendor, jika sudah sesuai maka tahap selanjutnya akan dilakukan wawancara yang ditangani

⁸⁷ Tithis Maydawati, diwawancarai oleh Penulis, Jember, 15 Januari 2024.

secara langsung oleh kami. Unit rekrutmen akan menganalisis kandidat melihat dari cara berkomunikasi, berpakaian, perilaku sopan santun, dan apa aja keahlian yang dimiliki. Maka selanjutnya dilakukan percobaan jika sesuai maka BRI KC Jember akan menerima calon tersebut sebagai karyawan”.⁸⁸

Sedangkan hasil wawancara dengan Ibu Silvi Wulandari, selaku

Manager Marketing Bank BRI KC Jember sebagai berikut:

“Setelah melakukan koordinasi dengan vendor hal yang dilakukan selanjutnya yaitu mengontrol hasil dari vendor. Misalnya hasil vendor sesuai dengan kebutuhan, calon kandidat yang dihasilkan berkualitas dan memiliki kemampuan yang dibutuhkan, akan tetapi jika mereka tidak memiliki kemampuan, maka pihak Bank BRI KC Jember akan melihat catatan-catatan yang menurut kami kurang maka akan disesuaikan lagi dengan kebutuhan akan tetapi hal tersebut jarang terjadi. jika sudah sesuai maka tahap selanjutnya akan di lakukan wawancara yang ditangani secara langsung oleh kami. Unit rekrutmen akan menganalisis kandidat melihat dari cara berkomunikasi, berpakaian, perilaku sopan santun, dan apa aja keahlian yang dimiliki. Maka selanjutnya dilakukan percobaan jika sesuai maka BRI KC Jember akan menerima calon tersebut sebagai karyawan”⁸⁹

Berdasarkan hasil diatas Pengontrolan dilakukan bertujuan untuk menghindari kesalahan dari beberapa pihak, pihak pimpinan dan unit rekrutmen akan mengontrol kandidat yang di hasilkan oleh pihak ketiga, jika sudah sesuai maka tahap selanjutnya akan di lakukan wawancara. Wawancara yang dilakukan BRI KC Jember dengan cara menganalisis kandidat melihat dari cara berkomunikasi, berpakaian, perilaku sopan santun, dan apa aja keahlian yang dimiliki. Jika sudah sesuai kebutuhan juga tujuan perusahaan maka tahap selanjutnya yaitu pihak unit rekrutmen akan melakukan masa

⁸⁸ Alfin, diwawancari oleh Penulis, Jember, 22 Januari 2024.

⁸⁹ Silvi Wulandari, diwawancari oleh Penulis, Jember, 7 Maret 2024.

percobaan dimana calon kandidat akan melakukan masa percobaan yang akan dilakukan beberapa bulan kedepan sesuai peraturan perusahaan.

Jika dalam tahap percobaan calon kandidat sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka selanjutnya pihak bank akan menerima calon kandidat sebagai karyawan baru dengan menandatangani kontrak yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu calon kandidat dan Bank BRI KC Jember. Setelah itu karyawan diberikan pelatihan dan penempatan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kesimpulan dari wawancara atau hasil di atas yaitu strategi rekrutmen Bank BRI KC Jember memiliki strategi rekrutmen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian serta pengontrolan karena dari hal tersebut Bank BRI KC Jember benar-benar merencanakan sedemikian rupa agar pencarian karyawan baru menghasilkan seseorang yang dibutuhkan perusahaan. Dengan hal tersebut juga akan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan karena pihak Bank BRI KC Jember memilah dan memilih calon kandidat posisi yang dibutuhkan dan memiliki keahlian, keterampilan, dan kualifikasi yang ditentukan perusahaan. Selanjutnya rekrutmen akan dilaksanakan ketika adanya kekosongan di suatu bagian. Bank BRI KC Jember akan melakukan rekrutmen secara terbuka yang mana BRI mencari karyawan baru yang berasal dari luar yaitu dengan cara memposting lowongan pekerjaan melalui media sosial.

2. Pengembangan Karir Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pengembangan karir suatu aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan dengan bertujuan untuk agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri semaksimal mungkin. pengembangan karir merupakan langkah yang diambil perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan. Hal tersebut bagian paling penting dari sumber daya manusia. Bentuk pengembangan Pada Bank BRI KC Jember yaitu promosi atau kenaikan jabatan, pendidikan dan pelatihan dan mutasi karyawan.

a. Pelatihan dan Pendidikan

Pelatihan dan pendidikan karyawan BRI KC Jember dilakukan untuk meningkatkan kualitas bekerja karyawan dalam suatu bidang yang menjadi tanggung jawab. Pelatihan dan pendidikan juga dapat diberikan kepada seluruh karyawan dalam melatih keterampilan tertentu dan relevan dengan pekerjaannya. Selain itu Bank BRI KC Jember menggunakan *corporate university* sebagai pelatihan dan pendidikan bagi para karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sesuai bagian masing – masing. Hasil wawancara dengan Ibu Tithis Maydawati selaku Sekretaris pada Bank BRI KC Jember mengatakan:

“pengembangan karir yang kami berikan kepada para karyawan yaitu berupa pelatihan dan pendidikan yang dilakukan oleh BRI

corporate university, pembelajaran yang dikasih selama 2 minggu kepada karyawan agar mampu mengasah kembali kualitas dirinya masing-masing serta mampu mengingat peraturan yang sudah ada di BRI KC Jember. Dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai *Standar Operational Prosedure* di BRI KC Jember.”⁹⁰

Sedangkan hasil wawancara dengan Bapak Alfin selaku *Operational Staff* bagian Teller Bank BRI KC Jember sebagai berikut:

“pelatihan dan pendidikan diberikan selama 2 minggu. Pelatihan dan pendidikan berupa pembelajaran untuk meningkatkan kualitas kinerja dan cara untuk bekerja yang sesuai *Standar Operational Prosedure*. Pelatihan yang diberikan BRI KC Jember yaitu berupa sesi training yang mendatangkan BRI *Corporate University*.”⁹¹

Sedangkan hasil wawancara dengan Ibu Silvi Wulandari, selaku *Manager Marketing* Bank BRI KC Jember sebagai berikut:

“Kami memiliki pelatihan dan pendidikan sendiri yaitu BRI *Corporate University* dengan melakukan sesi training. Pelatihan dan pendidikan diberikan selama 2 minggu. Pelatihan dan pendidikan berupa cara untuk meningkatkan kualitas kinerja dan cara untuk bekerja yang sesuai *Standar Operational Prosedure*”⁹²

Bisa disimpulkan bahwa BRI KC Jember sangat memetingkan latihan dan pembelajaran untuk karir seorang karyawan. Karyawan mendapatkan pembelajaran selama 2 minggu untuk mengolah kemampuan yang mereka miliki. Pelatihan juga dilakukan Bank BRI KC Jember untuk meningkatkan kemampuan karyawan sesuai posisi yang akan diduduki. Karena dengan pelatihan dan pendidikan

⁹⁰ Tithis Maydawati, diwawancarai oleh Penulis, Jember, 15 Januari 2024.

⁹¹ Alfin, diwawancarai oleh Penulis, Jember, 22 Januari 2024.

⁹² Silvi Wulandari, diwawancarai oleh Penulis, Jember, 7 Maret 2024.

perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan yaitu memenuhi tujuan perusahaan.

b. Promosi atau Kenaikan Jabatan dalam pengembangan karir

Promosi atau kenaikan jabatan pada BRI KC Jember dilakukan melalui pergeseran posisi atau jabatan sesuai dengan kemampuan seseorang dan nilai kinerja karyawan. Dalam Pergeseran jabatan tanggung jawab seorang pegawai akan lebih banyak. Sebelum hal tersebut terjadi BRI KC Jember melakukan analisis dalam kinerja karyawan apakah karyawan tersebut selama bekerja target sudah terpenuhi apakah tidak. Jika tidak pihak kami tidak akan mempromosikan karyawan tersebut. Hal ini sama dengan hasil wawancara dengan Ibu Tithis Maydawati selaku Sekretaris pada Bank BRI KC Jember yaitu:

“Di BRI KC Jember peluang kenaikan jabatan dilakukan secara terbuka dan memiliki persyaratan yang harus dipenuhi. Adanya promosi jabatan dikarenakan adanya pergeseran posisi jabatan. Maka akan ada karyawan yang akan dipromosikan, sebelum mempromosikan jabatan hal yang harus dilakukan terlebih dahulu yaitu mengetahui bagaimana kinerja karyawan, selain itu dapat dilihat dari bagaimana berkomunikasi, bagaimana dalam penyelesaian pekerjaannya atau pekerjaannya satu timnya dan bisa memenuhi target yang sudah ditentukan.”⁹³

Sedangkan hasil wawancara dengan Bapak Alfin selaku *Operational Staff* bagian Teller Bank BRI KC Jember sebagai berikut:

“Sebelum melakukan promosi, kami akan melakukan analisis karyawan yang ingin dipromosikan. Namun dengan catatan

⁹³ Tithis Maydawati, diwawancarai oleh Penulis, Jember, 15 Januari 2024.

bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dalam berkomunikasi, dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas tim, dan memenuhi target. Hubungan karyawan dan organisasi juga penting karena hubungan baik akan memperlancar pengembangan karirnya. Karena jika hubungan tidak baik maka akan menghambat pengembangan karir tersebut.”⁹⁴

Sedangkan hasil wawancara dengan Ibu Silvi Wulandari, selaku

Manager Marketing Bank BRI KC Jember sebagai berikut:

“Dalam promosi jabatan, seorang pimpinan cabang akan mempromosikan seorang karyawannya untuk di promosikan yang nantinya menyebabkan pergeseran posisi, akan tetapi sebelum melakukan hal tersebut pimpinan akan melakukan analisis dalam kinerja karyawan yang meliputi target karyawan, cara berkomunikasi, penyelesaian pekerjaannya sendiri dan tim, serta dilihat dari hubungan baik antara karyawan dan organisasi. jika hal tersebut sudah baik atau sudah terpenuhi maka karyawan tersebut akan di promosikan.”⁹⁵

Hasil wawancara peneliti diatas kenaikan pangkat sebuah pencapaian terbaik seorang karyawan. untuk mendapatkan hal tersebut pekerjaan karyawan yang akan di lihat terlebih dahulu. Dari kenaikan pangkat karyawan akan berlomba-lomba untuk mendapatkan posisi tersebut. Maka hal yang dilakukan karyawan yaitu memenuhi target setiap bulannya, melakukan pekerjaan sebaik mungkin dari pekerjaannya sendiri sampai pekerjaan dengan timnya, serta selalu meningkatkan kualitas berbicara dengan baik dan sopan, dan selalu berhubungan baik dengan kelompok organisasi, karyawan serta pimpinan.

⁹⁴ Alfin, diwawancari oleh Penulis, Jember, 22 Januari 2024.

⁹⁵ Silvi Wulandari, diwawancari oleh Penulis, Jember, 7 Maret 2024.

c. Mutasi karyawan

Mutasi karyawan adalah bagian dari proses kerja yang dapat meningkatkan posisi seseorang dalam suatu organisasi. BRI KC Jember akan melakukan mutasi kepada karyawan dengan tujuan perpindahan dari posisi kelas satu ke kelas lain atau dengan tingkatan yang sama. Hasil wawancara dengan Ibu Tithis Maydawati selaku Sekretaris pada Bank BRI KC Jember mengatakan:

“Mutasian dilakukan BRI KC Jember bertujuan untuk mengembangkan kinerja karyawan di cabang lain dan mutasi, serta apakah karyawan dapat bekerjasama dengan teman dan atasannya di cabang lain. Karena jika seorang karyawan hanya menetap di satu tempat dengan tidak ada mutasi maka seorang karyawan akan lama dalam mengembangkan kualitas kinerjanya.”⁹⁶

Sedangkan hasil wawancara dengan Bapak Alfin selaku *Operational Staff* bagian Teller Bank BRI KC Jember sebagai berikut:

“Tujuan mutasi ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dicabang lain dan meningkatkan kemampuan mereka untuk bekerjasama dengan teman dan atasannya ditempat lain. Dan hal tersebut juga bertujuan untuk keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerja atau jabatan pada BRI KC Jember.”⁹⁷

Sedangkan hasil wawancara dengan Ibu Silvi Wulandari, selaku *Manager Marketing* Bank BRI KC Jember sebagai berikut:

“Dengan melakukan mutasi, BRI KC Jember bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di cabang lain dan memastikan bahwa mereka dapat bekerja sama dengan teman dan atasan di cabang tersebut. Jika seorang karyawan hanya menetap pada

⁹⁶ Tithis Maydawati, diwawancarai oleh Penulis, Jember, 15 Januari 2024.

⁹⁷ Alfin, diwawancarai oleh Penulis, Jember, 22 Januari 2024.

satu cabang maka dalam mengembangkan kualitas kinerjanya akan lama.”⁹⁸

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa BRI KC Jember melakukan mutasi dengan tujuan memperoleh kepuasan kerja karyawan dan perusahaan dengan adanya perpindahan fungsi, tanggung jawab, dan status jabatan bisa memberikan posisi dan pekerjaan yang sesuai. Mutasi di BRI KC Jember melakukan perpindahan posisi sesuai jabatan atau jabatan satu ke jabatan lain dan bisa saja jabantanya meningkat.

Kesimpulan dari wawancara atau hasil di atas yaitu pengembangan karir pada Bank BRI KC Jember sangatlah bagus dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya pengembangan karir yang sudah diterapkan BRI KC Jember, menunjukkan bagaimana pengaruh karir karyawan dimasa depan. Dapat dilihat dari promosi, dengan adanya, kenaikan jabatan hal yang utama dilihat yaitu kualitas atau pekerjaan karyawan selama beberapa tahun, dimana jika kualitas karyawan tersebut bagus sebelum dinaikan jabatan, maka efek jangka panjangnya yaitu kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat. Dan akan mendapatkan kenaikan jabatan yang lebih baik dari sebelum dipromosikan dan tujuan perusahaan akan terpenuhi. Sama halnya dengan pelatihan dan mutasi yang bertujuan untuk mengasah kualitas kinerja karyawan yang nantinya dapat memenuhi tujuan sebuah perusahaan.

⁹⁸ Silvi Wulandari, diwawancari oleh Penulis, Jember, 7 Maret 2024.

C. Pembahasan Temuan

Setelah data disajikan dan dianalisis, penelitian dilanjutkan dengan interpretasi dan diskusi tentang temuan dengan mengacu pada teori yang relevan dengan topik penelitian. Rekrutmen dan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan Bank BRI KC Jember, menurut analisis data yang diperoleh dan uraian penelitian sebelumnya. Hasil dan temuan dibahas secara rinci disini:

1. Strategi Rekrutmen Pada Bank BRI KC Jember Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Strategi rekrutmen merupakan strategi yang harus dimiliki perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang berkompeten dan berkualitas. BRI KC Jember menggunakan strategi rekrutmen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan dalam merekrut para calon kandidat. Strategi rekrutmen yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yakni :

a. Perencanaan

Perencanaan salah satu strategi yang digunakan BRI KC Jember untuk mendapatkan calon kandidat yang berkualitas, kompeten, keahlian dan lain sebagainya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebelum melakukan perekrutan pimpinan BRI KC Jember akan menghubungi setiap divisi untuk mengetahui bagian mana yang kosong selanjutnya menganalisis terlebih dahulu bagian divisi mana yang harus di isi, serta berapa jumlah yang dibutuhkan,

keterampilan seperti apa yang harus calon kandidat miliki. Selanjutnya rekrutmen akan dilaksanakan ketika adanya kekosongan di suatu divisi. Bank BRI KC Jember akan melakukan rekrutmen melalui media sosial dengan memposting lowongan pekerjaan yang dibutuhkan.

Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Betti Nuraini bahwasannya dalam perencanaan merupakan sebuah keputusan tentang masa depan perusahaan meliputi beberapa pihak untuk mengetahui jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan.⁹⁹

Jika dikaitkan fakta dilapangan dengan teori yang ada, faktanya adalah Perencanaan yang dilakukan BRI KC Jember yaitu menganalisis setiap divisi untuk mengetahui kebutuhan perusahaan dalam merekrut karyawan baru. Dari hal tersebut pimpinan melibatkan penanggung jawab disetiap divisi untuk mengetahui hal tersebut. Dan selanjutnya melakukan perekrutan dari luar kantor dengan mengunggah lowongan pekerjaan pada media sosial dengan metode terbuka.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian yang dilakukan BRI KC Jember yaitu menentukan tingkat kebutuhan, menganalisis posisi yang kosong, jumlah posisi yang dibutuhkan serta mutasian pegawai. Dan

⁹⁹ Betti Nuraini, *Transformasi Sukses: Manajemen SDM Terpadu Menuju Keunggulan Sekolah*, (Kalimantan Tengah: PT. Asadel Liamsindo Teknologi, 2023), 94.

menentukan mencari karyawan baru atau karyawan lama. Hal tersebut bertujuan ketika diadakan rekrutmen atau hasil rekrutmen nantinya akan sesuai. Jadi pengorganisasian ini sangat penting untuk dilakukan.

Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Betti Nuraini yaitu pengorganisasian rekrutmen harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Lembaga perusahaan harus memiliki taktik dalam menarik kandidat yang sejalan dengan visi dan misi suatu lembaga.¹⁰⁰

Jika dikaitkan teori dengan fakta lapangan yaitu BRI KC Jember melakukan pengorganisasian dengan menentukan tingkat kebutuhan, jumlah posisi sesuai dengan tujuan perusahaan dengan melakukan rapat.

c. Pengkoordinasian

Pada BRI KC Jember pengkoordinasian dalam rekrutmen dilakukan oleh pihak vendor yang sudah lama bekerjasama dengan pihak kami serta mengkoordinasi pihak unit rekrutmen BRI KC Jember, hal ini dilakukan bertujuan untuk membawa karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Juli Yani dan Fitri Endang Srimulat yaitu pengkoordinasian merupakan suatu kegiatan untuk ditunjukkan kepada bagian-bagian pekerjaan dalam

¹⁰⁰ *Ibid.*

suatu organisasi dan suatu aktivitas pimpinan dalam membawa seseorang yang akan terlibat dalam organisasi untuk melakukan kerjasama.¹⁰¹

Jika dihubungkan teori dengan fakta yaitu Pimpinan BRI KC Jember melakukan pengkoordinasian dengan bagian vendor serta unit rekrutmen BRI KC Jember yang bersangkutan dengan tujuan menghindari kemungkinan terjadinya kesalahpahaman dalam proses perekrutan dan bisa mendapatkan calon kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

d. Pengontrolan

Pengontrolan pada BRI KC Jember dilakukan oleh pimpinan dan unit rekrutmen akan mengontrol hasil vendor yang diberikan. Karena dari hal tersebut harus di terapkan untuk menghindari penyimpangan dari berbagai pihak yang tidak diinginkan.yang diungkapkan

Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Sriyono D. Siswoyo dan Meutia Sistarani yaitu pengontrolan merupakan mengecek hasil kerja seseorang dengan rencana yang sudah ditentukan karena bertujuan agar tidak ada penyimpangan dalam hasilnya.¹⁰²

¹⁰¹ Juli Yani, Fitri Endang Srimulat, *Administrasi Pendidikan*, (Purwokerto: CV. Tatakata Grafika, 2023), 24.

¹⁰² Sriyono D. Siswoyo, Meutia Sistarani, *Manajemen Teknik (Untuk Praktisi dan Mahasiswa Teknik)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 212.

Jika dikaitkan teori dengan fakta lapangan yaitu pimpinan dan unit rekrutmen benar-benar mengontrol hasil vendor yang diberikan agar dapat melakukan tahap selanjutnya yaitu wawancara dan lain sebagainya.

2. Pengembangan Karir Pada Bank BRI KC Jember Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengembangan karir merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membantu mereka dalam merencanakan karir mereka dimasa depan dengan tujuan dapat mengembangkan diri semaksimal mungkin. Bentuk pengembangan yang direncanakan BRI KC Jember sebagai berikut:

a. Pelatihan dan pendidikan

BRI KC Jember melakukan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan performa karyawan dalam suatu bidang yang menjadi tanggung jawab. Pelatihan dan pendidikan juga dapat diberikan kepada seluruh karyawan dalam melatih keterampilan tertentu dan relevan dengan pekerjaannya dan sesuai *Standar Operational Prosedure*. Pelatihan dan pendidikan yang diberikan BRI KC Jember yaitu berupa sesi training selama 2 minggu.

Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Sabrina yaitu suatu program untuk perbaikan dalam perkembangan sikap, perilaku serta keahlian sesuai aturan yang ditetapkan.¹⁰³

¹⁰³ Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: Umsu Press, 2021), 50.

Jika dikaitkan teori dengan fakta lapangan yaitu BRI KC Jember sama-sama melakukan program yang sama yaitu pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk mengasah keahlian dan memperbaiki kinerja karyawan sesuai *Standar Operational Procedure* dengan mendatangkan pihak *Corporate University* milik BRI.

b. Promosi Jabatan

Promosi atau kenaikan jabatan pada BRI KC Jember dilakukan melalui pergeseran posisi atau jabatan sesuai dengan kemampuan seseorang dan nilai kinerja karyawan. Dalam Pergeseran jabatan meningkatkan tanggung jawab seorang karyawan. Sebelum hal tersebut terjadi BRI KC Jember melakukan analisis dalam kinerja karyawan apakah karyawan tersebut selama bekerja target sudah terpenuhi apakah tidak. Jika tidak pihak kami tidak akan mempromosikan karyawan tersebut.

Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Sabrina yaitu pergeseran dalam promosi dapat meningkatkan kinerja seorang individu. Dan dapat meningkatkan kewajiban, hak yang akan ditanggung individu.¹⁰⁴

Jika dikaitkan teori dengan fakta lapangan yaitu BRI KC Jember melakukan promosi melalui pergeseran posisi jabatan. Seorang pimpinan cabang akan mempromosikan seorang karyawan,

¹⁰⁴ *Ibid.*

akan tetapi sebelum melakukan hal tersebut pimpinan akan melakukan analisis dalam kinerja karyawan yang meliputi target karyawan, cara berkomunikasi, penyelesaian pekerjaannya sendiri dan tim, serta dilihat dari hubungan baik antara karyawan dan organisasi. jika hal tersebut sudah baik atau sudah terpenuhi maka karyawan tersebut akan di promosikan. Dengan promosi jabatan ini tanggung jawab karyawan akan meningkat, hak seta kedudukan yang terima juga meningkat.

c. Mutasi

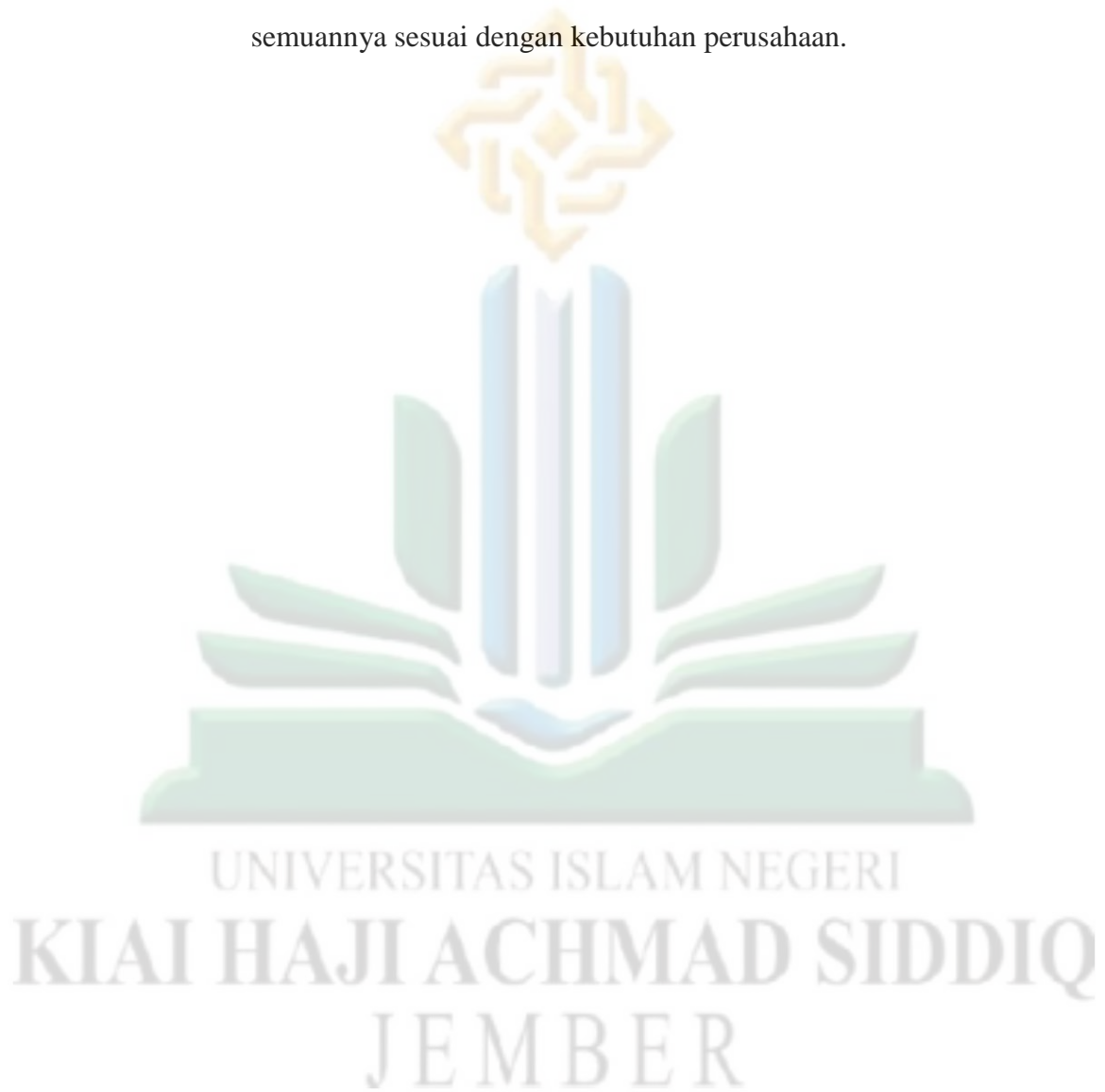
Mutasi karyawan adalah bagian dari proses kerja yang dapat meningkatkan posisi seseorang dalam suatu organisasi. BRI KC Jember akan melakukan mutasi kepada karyawan dengan tujuan perpindahan posisi setara atau jabatan yang lebih tinggi. Dilihat dulu kebutuhan perusahaannya. Dan juga mutasi dilakukan agar seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas yang dimiliki.

Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Sabrina yaitu mutasi merupakan suatu proses dalam kegiatan mengembangkan karir dan kinerja seorang individu serta peningkatan jabatan atau jabatan yang setara.¹⁰⁵

Jika dikaitkan teori dengan fakta lapangan yaitu BRI KC Jember melakukan mutasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja

¹⁰⁵ *Ibid.*

karyawan dan juga meningkatkan posisi jabatan. Terlepas dari semuanya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Strategi rekrutmen pada Bank BRI KC Jember benar-benar merencanakan sedemikian rupa agar pencarian karyawan baru menghasilkan seseorang yang dibutuhkan perusahaan. Dengan hal tersebut juga akan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan karena pihak Bank BRI KC Jember benar-benar memilah dan memilih calon kadidat dengan posisi yang dibutuhkan, memiliki keahlian, keterampilan yang dibutuhkan. Selanjutnya rekrutmen akan dilaksanakan ketika adanya kekosongan di suatu bagian. Rekrutmen secara terbuka dengan cara mencari karyawan baru yang berasal dari luar kantor yaitu dengan cara memposting lowongan pekerjaan melalui media sosial.
2. Pengembangan karir pada Bank BRI KC Jember sangatlah bagus dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya pengembangan karir yang sudah dilakukan, menunjukkan bagaimana karir karyawan dimasa depan. Dapat dilihat dari pelatihan dan pendidikan, promosi, serta mutasi mampu mempertahankan kinerja karyawan. Yang bertujuan untuk mengasah kualitas kinerja karyawan yang nantinya dapat memenuhi tujuan sebuah perusahaan dan karir karyawan dimasa depan.

B. Saran

Dari simpulan yang telah dipaparkan diatas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Strategi Rekrutmen pada Bank BRI KC Jember sudah bagus akan tetapi disarankan setelah proses perekrutan selesai berikan umpan balik yang konstruktif kepada kandidat, terutama bagi mereka yang gagal. Meskipun mereka tidak mencapai hasil yang diinginkan, hal ini dapat membantu meningkatkan potensi diri pada kandidat dan menghasilkan pengalaman positif.
2. Pengembangan karir yang dilakukan Bank BRI KC Jember sangatlah bagus, maka dari hal tersebut harus dipertahankan yang bertujuan untuk jangka panjang bagi perusahaan dan karyawan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zaenal. Mukhtar Latif. Ahmad Syukri, *Pengembangan Karir*. (Tanjung Jabung Timur: Zabags Qu Publish, 2022).
- Akbar, Surya. “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.” *Jurnal Ilmu Administrasi Negara & Bisnis (JIAGANIS)*. Vol. 3, No. 1 (September 2018).
- Anshori, Sidik. “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai.” Skripsi, UIN Syarif yatullah Jakarta, 2019.
- Arifin, Noor. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus*. (Jepara : UNISNU PRESS, 2019).
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia, 2015).
- Bahri, Syaiful, Yuni Chairatun Nisa. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis (JIMB)*. Vol 18, No. 1 (April 2017). <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>.
- Bintoro, Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: Gava Media, 2017).
- Bungin, Burhan. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2008).
- Cahyani, Ni Made Mely, I Wayan Mudiarta Utama. “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8, No. 5 (2019). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i05.p01>.
- Faustino, Amsal Alessandro, Sulistya. “Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cardig Air Jakarta.” *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*. Vol. 20, No. 4 (2022).
- Furqan, Said, Onan Marakali Siregar. “Analisis Perekrutan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan (Studi Kasus Pada Sojourner Creative Agency Medan).” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*. Vol. 2, No. 6 (2022). <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.286>.

Halim. *Sistem Merit Dalam Perspektif Perbandingan Hukum Kepegawaian Aparatur Sipil Negara*. (Yogyakarta: Budi Utama. 2020).

<https://bri.co.id/info-perusahaan>. diakses pada 4 Oktober 2023.

Isnaini, Mukarromatul. Retna Anggitaningsih. Nurul Setianingrum. *HR Development to Enhance BMT- UGT Nusantara Capem Balung Jember Employee Performance*. *Journal Of Economic Sharia Law and Business Studies (ILTIAMAT)*. Vol. 3 No. 1. (Desember 2023).

Kasiram, Moh. *Metode Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. (Malang: UIN-Maliki Press. 2010).

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Depok: Rajawali Pers, 2019).

Kurdi, Moh. Triana Ananda Rustam. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022).

Kurnia, Ridwan Mawala, Meilanny Budiarti Santoso. "Proses Rekrutmen dan Seleksi Pekerja K3L UNPAD." *Jurnal Pekerjaan Sosial*. Vol. 1, No. 2 (Juli 2015).

Kusumaryoko, Prayogo. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. (Yogyakarta: Budi Utama, 2021).

Lina, Roidah. "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. Vol. 3, No. 3 (Juli 2020). <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i3.223>.

Masrohatin, Siti. *Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value*. (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022).

Masrohatin, Siti. Tika Puji Susanti. Yuni Cahya Kurniasih. Analisis Strategi Pelayanan Pada Produk Kredit Umum Di PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Pusat Kalisat. *Jurnal Gembira (Pengabdian Kepada Masyarakat)*. Vol. 2 No. 1, (Februari 2024).

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017).

Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010).

Muizu, Wa Ode Zusnita, Umi Kaltum, Ernie T. Sule. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan*

- Indonesia. Vol. 2, No 1 (2019). <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>.
- Mulyadi. *Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. (Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka, 2022).
- Nasution, David, Ramon Zamora, Ahmad Arifin Nasution. "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Binis*. Vol. 1, No. 1 (2021). <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i1.3319>.
- Ningsih, Supiah. *Dampak Dana Pihak Ketiga Bank Konvensional Dan Bank Syariah Serta Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia*. (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021).
- Ningsih, Suci Septia. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Madiun." Skripsi, IAIN Ponorogo, 2019.
- Nuraini, Betti. *Transformasi Sukses: Manajemen SDM Terpadu Menuju Keunggulan Sekolah*. (Kalimantan Tengah: PT. Asadel Liamsindo Teknologi. 2023).
- Nuryanto, Nanang. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)." *Jurnal Pendidikan Islam (El-Tarbawj)*. Vol. 1, No. 1 (2008). <https://doi.org/10.20885/tarbawi.voll1.iss1.art5>.
- Pangestuti, Dewi Cahyani. "Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*. Vol. 4, No. 1 (2019).
- Purnaya, I Gusti Ketut. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi, 2023).
- Qoriani, Hersa Farida. Kompensasi dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. ROMI VIOLETA SIDOARJO. *Jurnal Internasional Manajemen and Ekonomi Bisnis (IJMEBE)*. Vol. 1 No.1 (2022).
- Rahayu, Siti. Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MTs AL-WASHLIYAH 16 Perbaungan. (UIN Sumatera Utara Medan. 2020).
- Rinadra, Muhammad Al, Achmad Fauzi. "Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*. Vol. 4, No. 6 (Juli 2023). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6>.

- Rivaldo, Yandra. *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*. (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2022).
- Runtunuwu, Prince Charles Heston. *Analisis Saving Decisions Pada Bank Pemerintah Di Indonesia*. (Malang: Ahlimedia Press, 2020).
- Sabrina. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Medan: Umsu Press, 2021)
- Salim, Syahrums. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2012).
- Setiani Baiq. “Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan.” *Jurnal Ilmiah WIDYA*. Vol. 1, No. 1 (Mei-Juni 2013).
- Setianingrum, Nurul. Indah Dwi Lestari. MF. Hidayatullah. Dkk. Strategi Pengembangan Tabungan Dengan Pendekatan Business Model Canvas Pada Bank Syariah Indonesia. *Indonesian Scientific Of Islamic Finance (INAS JIF)*. Vol.2 No. 1. (Desember 2023).
- Siyah, Mansur, Ridan. “Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Ar-Ribhun: Manajemen Ekonomi dan Keuangan Syariah*. Vol. 1, No. 2 (April-Desember 2020). <https://doi.org/10.55210/arribhu.v1i2.488>.
- Siswoyo, Sriyono D. Meutia Sistarani. *Manajemen Teknik (Untuk Praktisi dan Mahasiswa Teknik)*. (Yogyakarta: Deepublish, 2020).
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).
- Souhoka, Semuel, Mohammad Amin. *Buku Ajar: Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2019).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Swawikanti, Kenya, “Pengembangan Karir: Pengertian, Tujuan, Contoh dan Tahapannya.” *Skill Academy By Ruang guru* (Blog), Maret 13, 2023. <https://blog.skillacademy.com/pengembangan-karir>.
- Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. (Jember: IAIN Jember, 2020).
- Tsauri, Sofyan. *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jember: STAIN Jember Press. 2013).

- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum, 2005).
- Wakhinuddin. *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*. (Padang: UNP Press, 2020).
- Waluya, Bagja. *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat Untuk Kelas XII Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah Program Ilmu Pengetahuan Sosial*. (Bandung: Setia Purna Inves, 2007).
- Wisnu, "17 Jenis Strategi Rekrutmen Karyawan Terbaik Untuk Menarik Kandidat Potensial." *Myrobin.id* (Blog), Februari 22, 2023. <https://myrobin.id/pojok-hrd/strategi-rekrutmen-karyawan/>.
- Yani, Juli, Fitri Endang Srimulat. *Administrasi Pendidikan*. (Purwokerto: CV. Tatakata Grafika. 2023).
- Yolanda, Reren. "Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja SDM Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Bengkulu." Skripsi, IAIN Bengkulu. 2021.
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. (Jakarta: Kencana. 2014).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

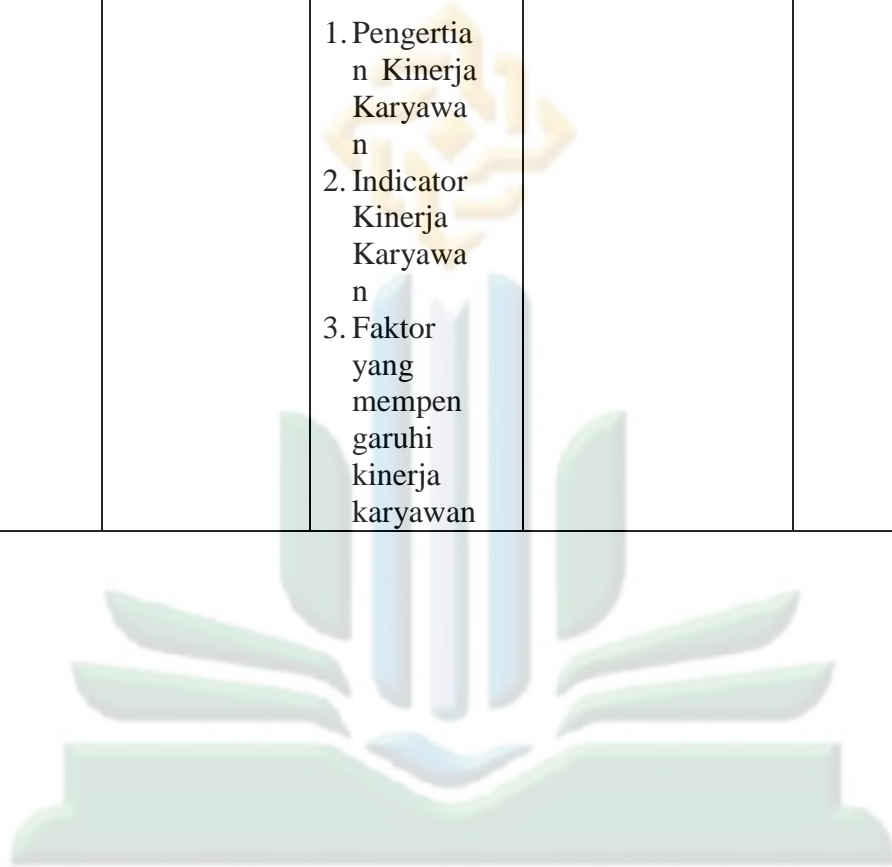
Matriks Penelitian

Judul	Variable	Sub Variabel	Indicator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember	1. Rekrutmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian Rekrutmen 2. Tujuan Rekrutmen 3. Sumber-Sumber Rekrutmen 4. System Rekrutmen 5. Proses Rekrutmen 6. Prosedur Rekrutmen 7. Strategi Rekrutmen 8. Metode 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk mengetahui penjelasan 2. Untuk mengetahui tujuan rekrutmen 3. Menunjukkan sumber rekrutmen yang ada 4. Menunjukkan system rekrutmen yang ada 5. Untuk menunjukan proses rekrutmen 6. Untuk mengetahui prosedur rekrutmen 7. Untuk 	Data Primer yang di wawancarai : <ol style="list-style-type: none"> 1. Tithis Maydawati Selaku Sekretaris Bank BRI KC Jember 2. Alfin Selaku <i>Operational Staf</i> Bagian Teller Bank BRI KC Jember 3. Silvi Wulandari Selaku Manager 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan Deskriptif Kualitatif dengan 2. Jenis Penelitian Lapangan (<i>Field research</i>) 3. Lokasi Penelitian Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember 4. Subjek Penelitian menggunakan <i>purposive</i> 5. Teknik Pengumpul 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Strategi Rekrutmen Yang Efektif Dan Tepat Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember 2. Bagaimana Pengembangan Karir Secara Sistematis Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember

	<p>2. Pengembangan Karir</p>	<p>Rekrutmen</p> <p>9. Kendala-kendala Rekrutmen</p>	<p>mengetahui strategi rekrutmen yang efektif dan tepat</p> <p>8. Menunjukkan metode rekrutmen apa saja yang ada</p> <p>9. Menunjukkan kendala-kendala yang ada</p> <p>1. Untuk mengetahui penjelasan tentang pengembangan karir</p> <p>2. Untuk menunjukkan tujuan dari pengembangan karir</p> <p>3. Menunjukkan manfaat dari</p>	<p>Marketing Bank BRI KC Jember</p> <p>Data Sekunder :</p> <p>1. Buku</p> <p>2. Jurnal</p> <p>3. Website</p>	<p>anData</p> <p>Observasi</p> <p>Wawancara</p> <p>Dokumentasi</p> <p>6. Analisis Data</p> <p>Pengumpulan Data</p> <p>Reduksi Data</p> <p>Penyajian Data Dan Kesimpulan</p> <p>7. Tahap-Tahap Penelitian</p> <p>Tahap pra lapangan</p> <p>Tahap pelaksanaan penelitian</p> <p>Tahap analisis data</p>	
--	------------------------------	------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		Pengembangan Karir 2. Tujuan Pengembangan Karir 3. Manfaat Pengembangan Karir 4. Bentuk Pengembangan Karir 5. Faktor Pengembangan Karir	pengembangan karir 4. Menunjukkan bentuk pengembangan karir yang ada 5. Menunjukkan faktor apa saja dalam pengembangan karir 1. Untuk menunjukkan penjelasan dari kinerja karyawan 2. Menunjukkan indicator dari kinerja karyawan 3. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan			
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<ol style="list-style-type: none">1. Pengertian Kinerja Karyawan2. Indikator Kinerja Karyawan3. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan				
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Pernyataan Keaslian Tulisan

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bunga Lestari Prahesti
Nim : 204105010068
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq
Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Analisis Rekrutmen dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember”** adalah benar-benar karya asli tulisan saya sendiri kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sembarinya. Apabila terdapat kesalahan di dalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Jember, 4 April 2024
Saya yang menyatakan



Bunga Lestari Prahesti
204105010068

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember

Point 1 Rekrutmen: Bagaimana Strategi Rekrutmen Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

1. Apa tujuan dari rekrutmen di Bank BRI?
2. Apa strategi utama yang digunakan Bank BRI dalam proses rekrutmen?
3. Bagaimana Bank BRI merencanakan strategi rekrutmen untuk mendapatkan kinerja karyawan berkualitas?
4. Bagaimana system rekrutmen yang diterapkan Bank BRI?
5. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan Bank BRI untuk memastikan kualitas kinerja calon karyawan?
6. Apakah Bank BRI menggunakan pendekatan atau sumber-sumber rekrutmen internal sebelum mencari kandidat eksternal?
7. Bagaimana Bank BRI mengelola tantangan atau hambatan dalam proses rekrutmen?
8. Apakah ada inovasi atau teknologi tertentu yang digunakan untuk mempercepat dan meningkatkan efisiensi rekrutmen?
9. Apa metode rekrutmen yang digunakan Bank BRI lalu apa keuntungan dari metode yang dipilih?
10. Apakah ada langkah-langkah khusus yang diambil untuk memastikan pengalaman positif bagi para pelamar selama proses rekrutmen?
11. Bagaimana Bank BRI memastikan adanya kesesuaian antara rekrutmen dan kebutuhan pengembangan karir karyawan?
12. Apakah ada langkah-langkah khusus yang diambil inklusivitas dalam rekrutmen di Bank BRI?
13. Apakah Bank BRI memiliki rencana jangka panjang untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen dalam mencapai tujuan perusahaan?

Point 2 Pengembangan Karir: Bagaimana Pengembangan Karir Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

1. Apakah ada langkah-langkah khusus yang diambil inklusivitas dalam pengembangan karir di Bank BRI?
2. Apa bentuk pengembangan karir di Bank BRI?
3. Apakah Bank BRI memiliki kemitraan dengan lembaga pendidikan atau pelatihan untuk mendukung program pengembangan karir karyawan?
4. Bagaimana sistem penghargaan dan insentif diterapkan untuk mendorong partisipasi aktif dalam program pengembangan karir?"
5. Apakah Bank BRI memiliki rencana jangka panjang untuk meningkatkan efektivitas pengembangan karir dalam mencapai tujuan perusahaan?
6. Faktor apa saja yang dilihat dalam pengembangan karir? Apakah dari faktor tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan?
7. Apa manfaat bagi Bank BRI dan karyawan dalam program pengembangan karir?
8. Apa tujuan Bank BRI dengan adanya Pengembangan Karir?

Point 3 Kinerja Karyawan

1. Di Bank BRI kinerja karyawan dilihat dari apa saja?
2. Bagaimana cara Bank BRI dalam menilai Kinerja karyawan?
3. Bagaimana evaluasi kinerja karyawan dilakukan setelah mengikuti program pengembangan karir di BRI?

SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kailwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 88136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B-172 /Un.22/7.a/PP.00.9/09/2023 26 September 2023
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Pimpinan Bank BRI Kantor Cabang Jember
Jl. Ahmad Yani No. 1, Kp Using, Jemberlor, Kec, Patrang
Kabupaten Jember, Jawa Timur

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

Nama : Bunga Lestari Prahesti
NIM : 204105010068
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai "Analisis Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember" di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Widyawati Ismaili Rahayu
Wakil Dekan Bidang Akademik





Model 54
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk
KANTOR CABANG JEMBER
Jalan A. Yani No. 1 Jember ☎ (0331) 483258 Facs. 486484

Nomor : B. 1574/KC-XVI/SDM/04/2024
Lamp. : -
Perihal : *Keterangan selesai penelitian*

Jember, 05 April 2024

Kepada Yth :
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN KH ACHMAD SIDDIQ
Jember
Di
Jember

Sehubungan dengan telah selesainya Penelitian di Kanca BRI Jember, maka dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama / NIM : Bunga Lestari Prahesti/ 204105010068
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Judul Penelitian : "ANALISIS REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) KANTOR CABANG JEMBER. "
Lokasi : PT.BRI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember
Lama Penelitian : 22 September 2023 sd 4 APRIL 2024

Bahwasanya yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Perusahaan Kami dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih

PT.BANK RAKYAT INDONESIA (Persero)
KANTOR CABANG JEMBER

Dian Wahyu Purnamasari
SPQ

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No.	Tanggal	Jenis Kegiatan	Paraf
1.	22 September 2023	Silaturahmi dan Observasi awal Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) KC Jember	
2.	26 September 2023	Penyerahan Surat Izin Penelitian Kepada Sekretaris Ibu Tithis Maydawati	
3.	15 Desember 2023	Observasi Letak Geografis	
4.	28 Desember 2023	Wawancara Ibu Tithis Maydawati selaku Sekretaris Pada Bank BRI KC Jember	
5.	15 Januari 2024	Wawancara Ibu Tithis Maydawati selaku Sekretaris Pada Bank BRI KC Jember	
4.	22 Januari 2024	Wawancara Kepada Bapak Alfin selaku <i>Operational Staff</i> bagian teller Pada Bank BRI KC Jember	
5.	07 Maret 2024	Wawancara Kepada Ibu Silvi Wulandari selaku Manager Marketing Pada Bank BRI KC Jember	
6.	16 Maret 2024	Melakukan dokumentasi	
7.	4 April 2024	Mengambil Surat Selesai Penelitian	

Jember, 5 April 2024

Sekretaris BRI Kantor Cabang Jember


 Fithis Maydawati

DOKUMENTASI



Dokumentasi : Penyerahan Surat Izin Penelitian Kepada Ibu Tithis Maydawati Selaku Sekretaris BRI KC Jember



Dokumentasi : Wawancara dengan Ibu Tithis Maydawati Selaku Sekretaris BRI KC Jember



Dokumentasi : Wawancara dengan Bapak Alfin *Operational Staff* bagian Teller
Di Bank BRI KC Jember



Dokumentasi : Wawancara dengan Ibu Silvi Wulandari *Selaku Manager Marketing* Bank BRI KC Jember.



Dokumentasi: Pengambilan Surat Selesai Penelitian Pada Ibu Tithis Maydawati
Selaku Sekretaris Di Bank BRI KC Jember.

SURAT KETERANGAN SCREENING TURNITIN



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://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Bunga Lestari prahesti
NIM : 204105010068
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH
Judul : Analisis rekrutmen dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember

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,
Operator Turnitin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

(Dr. Herza F. Q.)





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>



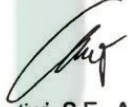
SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Bunga Lestari Prahesti
NIM : 204105010068
Semester : VIII (Delapan)

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

Jember, 4 April 2024
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,


Ana Pratiwi, S.E., AK., MSA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BLU

BIODATA PENULIS



Nama : Bunga Lestari Prahesti
Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 07 Mei 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dsn. Kertosono, Dsa. Parijatah Kulon, RT/RW
02/03, Kec. Srono, Kab. Banyuwangi, Prof. Jawa
Timur, 68471.
Agama : Islam
No. Hp : 082339397069
Riwayat Pendidikan :

1. TK Pertiwi Parijatah Kulon
2. SD Negeri 2 Parijatah Kulon
3. SMP Negeri 2 Sempu
4. SMK Muhammadiyah 1 Genteng
5. Magistra Utama Banyuwangi
6. UIN Kiai Achmad Siddiq Jember