

**PERAN REKRUITMEN DALAM MENENTUKAN  
PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA UNTUK MENGISI  
KEKOSONGAN JABATAN DI PT  
BPR NUSAMBA RAMBIPUJI**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**MOCH TAUFIQUR ROHMAN**  
NIM: 204105010082  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

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

**PERAN REKRUITMEN DALAM MENENTUKAN  
PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA UNTUK MENGISI  
KEKOSONGAN JABATAN DI PT  
BPR NUSAMBA RAMBIPUJI**

**SKRIPSI**

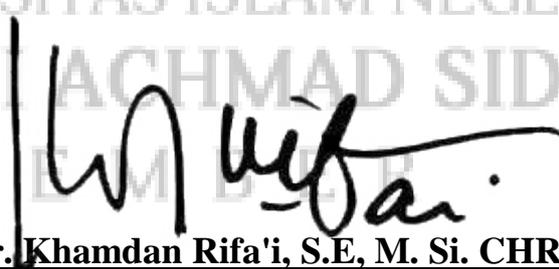
Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

**MOCH TAUFIQUR ROHMAN**  
**NIM: 204105010082**

Disetujui Pembimbing

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

  
**Prof. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E, M. Si. CHRA**  
NIP. 196808972000031001

**PERAN REKRUITMEN DALAM MENENTUKAN  
PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA UNTUK MENGISI  
KEKOSONGAN JABATAN DI PT  
BPR NUSAMBA RAMBIPUJI**

**SKRIPSI**

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

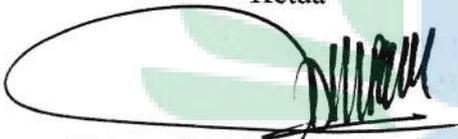
Hari: Senin

Tanggal: 3 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris



Dr Nurul Widyawati, S.E., M.S.I  
NIP. 199403042019032019



M. Daud Rhosydy, S.E., M.E.  
NIP. 198107022023211003

Anggota:

1. Dr Nurul Widyawati, S.E., M.S.I
2. Prof. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si.,CHRA.

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



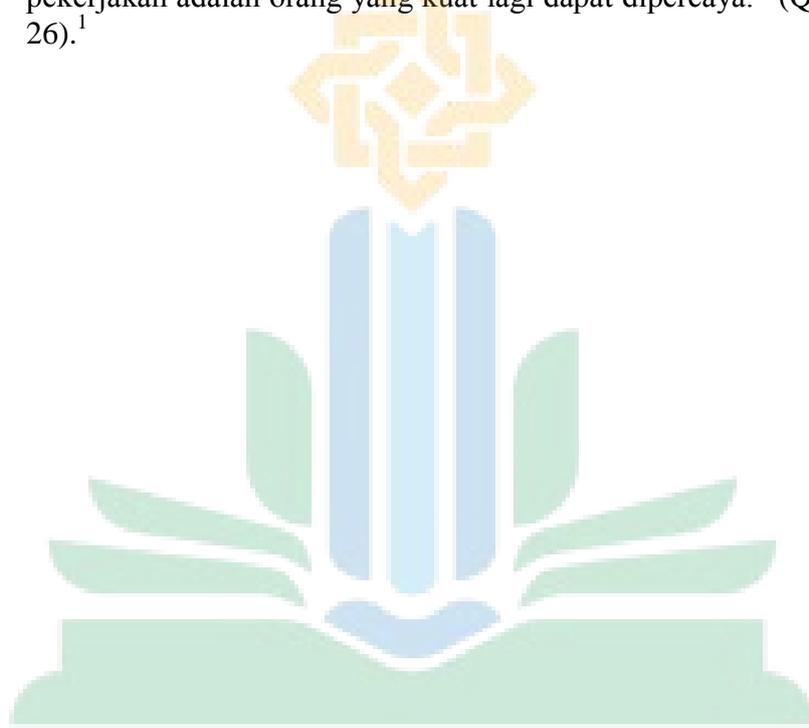
Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.  
NIP. 196812261996031001

NIP. 196812261996031001

## MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَىٰ اسْتَعْجِرُهُ ۗ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَعَجَرْتُ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: 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).<sup>1</sup>



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

---

<sup>1</sup> Al Qur'an, 20: 26.

## PERSEMBAHAN

Dengan bersyukur kepada Allah SWT atas rahmat dan petunjuk-Nya yang telah memungkinkan saya menyelesaikan skripsi ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini, baik melalui doa, bantuan tenaga, dan dukungan lainnya. Sebagai ungkapan terima kasih, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ayah Saya, Bapak Supandi Arianto yang selalu senantiasa mendoakan dan memberikan semangat dan membiayai pendidikan sampai saat ini kepada saya.
2. Ibu Saya, Ibu Yuliati yang selalu senantiasa mendoakan dan memberikan semangat sampai saat ini, semoga selalu diberikan kesehatan dan barokah.
3. Kakak Saya Siti Faiqotul, mereka yang selalu memberikan doa dan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
4. Tunangan saya Alfiatus Sakdiyah, yang telah membantu dan mendoakan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Semua keluarga yang telah membantu mendoakan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Program Studi Perbankan Syariah telah memberikan pengetahuan yang sangat berharga ini.
7. Akhirnya, tugas akhir ini saya persembahkan sebagai wujud dedikasi saya kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang saya cintai. Saya berterima kasih kepada semua yang terlibat dan berharap skripsi ini akan bermanfaat bagi mereka yang membutuhkannya di masa depan.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Penulis mengucapkan pujian dan syukur kepada Allah SWT karena dengan rahmat dan karunia-Nya, penulisan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan program S1 dapat dilakukan dengan lancar. Doa dan salam semoga terus disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari masa konflik ke zaman persaudaraan seperti saat ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan kemampuan penulis. Namun, berkat bantuan Allah SWT, semangat dan doa dari semua pihak, penulisan skripsi ini berhasil diselesaikan. Penulis juga menyadari bahwa penyusunan skripsi ini melibatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I, M.E.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Ibu Ana Pratiwi SE., ak., MSA. selaku Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Bapak Prof. Dr. Khamdan Rifa'i SE, M. Si. CHRA. selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan semangat, bimbingan, pengarahan, dan ilmu yang diberikan sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.

6. Bapak Dr. Abdul Rokhim, S. Ag, M.E.I. selaku DPA yang memberikan pengarahan dalam pembuatan skripsi ini.
7. Bapak Rofiul Qomar selaku Direktur PT BPR Nusamba Rambipuji, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
8. Bapak Hadi dan Ibu Ririn Maliani selaku Kabid Kepatuhan dan Kabid SDM dan UMUM PT BPR NUSAMBA Rambipuji Jember yang telah memberikan ilmu serta arahnya dalam penelitian.
9. Semua pengajar dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan wawasan kepada penulis selama belajar di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
10. Semoga universitas tercinta, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, senantiasa diberkahi oleh Allah SWT. atas hidayah dan rahmat-Nya kepada semua yang dengan ikhlas membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan dalam skripsi ini, sehingga penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Semoga skripsi ini memberikan manfaat dan pengetahuan tambahan bagi pembacanya.

Jember, 10 Februari 2024

Penulis

## ABSTRAK

**Moch Taufiqur Rohman, Khamdan Rifa'I, 2024:** Peran Rekrutmen Dalam Menentukan Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengisi Kekosongan Jabatan Pada PT BPR Nusamba Rambipuji.

**Kata kunci:** Peran Rekrutmen Dalam Menentukan Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengisi Kekosongan Jabatan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang muncul tiba-tiba. Sejak zaman dahulu, manusia hidup dalam bentuk organisasi, dan seiring dengan itu, pengelolaan sumber daya manusia juga dilakukan. Organisasi yang telah lama berjalan, seperti dalam pemerintahan, ekonomi, dan masyarakat, membutuhkan unit khusus yang bertanggung jawab mengelola sumber daya manusia. Kehidupan organisasi yang telah ada selama bertahun-tahun, seperti dalam sektor pemerintahan, ekonomi, dan masyarakat, memerlukan unit khusus untuk mengelola sumber daya manusia. Salah satu tonggak sejarah yang sangat penting dalam menunjukkan kebutuhan akan manajemen sumber daya manusia adalah munculnya revolusi industri di Inggris. Revolusi industri tidak hanya mengubah cara produksi, tetapi juga mengubah cara perlakuan terhadap sumber daya manusia. Pada masa itu, berbagai perusahaan muncul dengan pemanfaatan teknologi untuk memproduksi barang dalam jumlah besar dengan melibatkan banyak tenaga manusia.

Fokus penelitian dalam skripsi ini mencakup: 1. Bagaimana peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan suatu jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji? 2. Bagaimana proses rekrutmen untuk mengisi kekosongan suatu jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji?

Tujuan Penelitian ini adalah: 1. Untuk menjelaskan peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji. 2. Untuk menjelaskan proses rekrutmen dalam mengisi kekosongan jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif serta pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT BPR Nusamba Rambipuji. Metode penelitian menggunakan teknik purposive. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan memastikan keabsahan data melalui triangulasi sumber.

Penelitian ini memperoleh hasil yaitu: 1) peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan suatu jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji. 2) proses rekrutmen untuk mengisi kekosongan suatu jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji.

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ASBTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Konteks Penelitian .....	1
B. Fokus Penelitian.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Definisi Istilah.....	10
F. Sistematika Pembahasan .....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	14
B. Kajian Teori .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	50
B. Lokasi Penelitian.....	51
C. Subyek Penelitian.....	51
D. Teknik Pengumpulan Data.....	52
E. Analisis Data .....	55
F. Keabsahan Data.....	57
G. Tahap-Tahap Penelitian .....	57
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>59</b>

A. Gambaran Objek Penelitian .....	59
B. Penyajian Data Dan Analisis.....	71
C. Pembahasan Temuan.....	87
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>93</b>
A. Kesimpulan .....	93
B. Saran.....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>

## LAMPIRAN

Lampiran 1 matriks

Lampiran 2 pernyataan keaslian tulisan

Lampiran 3 pedoman wawancara

Lampiran 4 permohonan ijin penelitian

Lampiran 5 surat keterangan selesai penelitian

Lampiran 6 jurnal kegiatan

Lampiran 7 dokumentasi

Lampiran 8 surat ket plagiasi

Lampiran 9 surat selesai bimbingan

Lampiran 10 biodata

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

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel. 1. 1 BPR Anggota Jember.....	4
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	29



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

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 4.1 Struktur Perusahaan.....	61
-------------------------------------	----



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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru atau tiba-tiba muncul. Sejak zaman dahulu, manusia telah hidup dalam berbagai bentuk organisasi, dan seiring dengan itu, praktik manajemen sumber daya manusia telah ada. Organisasi yang telah lama berdiri, seperti di sektor pemerintahan, ekonomi, dan masyarakat, memerlukan unit khusus untuk mengelola sumber daya manusia. Tonggak penting dalam sejarah yang menunjukkan kebutuhan akan manajemen SDM adalah saat revolusi industri dimulai di Inggris. Dampak dari revolusi industri tidak hanya mengubah cara produksi, tetapi juga mengubah cara pengelolaan sumber daya manusia. Berbagai perusahaan baru muncul dengan memanfaatkan teknologi untuk memproduksi barang secara besar-besaran dengan melibatkan banyak tenaga manusia.<sup>2</sup>

Perkembangan zaman dan teknologi yang semakin cepat mendorong kemajuan dan perkembangan berbagai sektor usaha. Setiap usaha di berbagai sektor bisnis tidak dapat menghindari kebutuhan akan tenaga kerja yang berkualitas. Hal ini sangat penting untuk mencapai tujuan dan misi perusahaan. Manusia selalu memiliki peran kunci dalam setiap kegiatan organisasi, karena mereka menjadi perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Dalam konteks perusahaan, diperlukan SDM yang berkualitas dan profesional untuk mencapai tujuan perusahaan.

---

<sup>2</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatma Penerbit, 2008), 1-2.

Mendapatkan SDM berkualitas memang tidaklah mudah, dan perusahaan akan melalui serangkaian upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Salah satu upaya tersebut adalah melalui proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan posisi kerja.<sup>3</sup>

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM. Rekrutmen merupakan fungsi manajemen SDM yang penting dan menarik karena dalam praktek sangat dipengaruhi oleh tiga nilai utama yang saling berbeda dan bahkan saling berlawanan satu sama lain. Tiga nilai tersebut meliputi keadilan sosial (*social equity*), termasuk *affirmative action*, efisiensi manajemen (*managerial efficiency*) dan daya tanggap politik (*political responsiveness*).<sup>4</sup>

Dalam proses perekrutan karyawan, terdapat dua jenis rekrutmen yang umum digunakan di perusahaan, yaitu rekrutmen internal dan eksternal. Kedua jenis rekrutmen ini memiliki perbedaan, contohnya dalam rekrutmen internal, Perusahaan mencari calon yang cocok dari karyawan yang sudah ada di dalam perusahaan serta melalui proses rekrutmen eksternal untuk mencari calon karyawan dari luar perusahaan.<sup>5</sup>

Dalam konteks perbankan, salah satu aspek manajemen yang paling penting selain pemasaran adalah manajemen sumber daya manusia (SDM).

---

<sup>3</sup> Malayu S.P dan Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 10.

<sup>4</sup> Yuliana.F. Lilstian, "Rekrutmen Karyawan Perusahaan", *Fokus* 18, no. 1 (2020), 91-100.

<sup>5</sup> Retno Widowati dan Aulia Agustin, "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT Lunto Prima Megah", *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)* 5, no. 1 (2021), 21-23.

SDM merupakan elemen kunci dalam menjalankan operasional bank. Persiapan SDM, khususnya para bankir yang menjadi penggerak utama dalam operasional bank, harus dilakukan dengan baik. Mereka harus memiliki kemampuan yang mumpuni dalam menangani setiap transaksi perbankan dengan efisien. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan bank di masa depan. Oleh karena itu, kemampuan karyawan harus terus diasah melalui pengalaman kerja serta melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Untuk mencetak SDM perbankan yang hebat butuh waktu bertahun-tahun. Sehingga saat ini menjadi suatu tantangan besar yang dihadapi oleh suatu perusahaan. Baik dalam perbankan konvensional maupun perbankan syariah, kebutuhan akan SDM perbankan yang berkualitas sangat penting. Banyak bank secara teratur menyelenggarakan program pelatihan bagi karyawan mereka. Pelatihan dilakukan tidak hanya di lokasi kantor, tetapi juga di luar kantor, bahkan hingga ke luar negeri. Beberapa Bank Umum di Indonesia telah mengimplementasikan program yang berfokus kepada penjagaan atau peningkatan kualitas SDM dengan cara mengadakan Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat). Dengan demikian lembaga keuangan yang memiliki skala layanan dan SDM yang lebih kecil tentunya harus memperhatikan kualitas SDM agar terciptanya layanan prima bercermin pada Bank Umum yang memiliki cakupan layanan yang lebih luas.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Yola Septyani, "Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PT Bank BNI Syariah Pusat Program Studi Manajemen Perbankan Syariah" (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2019), 3-4.

Bank Perekonomian Rakyat (BPR) adalah lembaga keuangan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah. Berbeda dengan Bank Umum, BPR fokus pada kegiatan simpan pinjam dan penyaluran dana, tidak terlibat dalam layanan pembayaran. BPR menawarkan produk seperti deposito berjangka, tabungan, dan produk sejenis, serta mengalokasikan dana kepada masyarakat di lokasi yang mudah dijangkau oleh para nasabah.<sup>7</sup> Berikut merupakan data BPR di Jember Perbarindo.<sup>8</sup>

**Tabel 1.1**  
**BPR Anggota DPK Jember**

No	Nama BPR	Alamat
1	PT. BPR. Cinde Willis	Jl. Diponegoro No.67 – Jember
2	PT. BPR. Jember Lestari	Jl. Trunojoyo No.19-21 Jember
3	PT. BPR. BAPPURI	Jl. Gajah Mada No.54 Jember
4	PT. BPR. Puji Raharja	Stand Ruko Pasar No.9-10 Rambipuji Jember
5	PT. BPR. Rambipuji Artha Putra	Jl. Dr. Wahidin No.3 Rambipuji – Jember
6	PT. BPR. Bintang Niaga	Jl. Dharmawangsa No.29 Rambipuji-Jember
7	PT. BPR. Nusamba	Jl. Airlangga No.26 Rambipuji Jember
8	PT. BPR. Bima Hayu Pratama	Jl. Rambipuji No.61 Balung

<sup>7</sup> “Bank Perekonomian Rakyat”, Wikipedia Ensiklopedia Bebas, 11 Desember 2023, [https://id.wikipedia.org/wiki/Bank\\_Perekonomian\\_Rakyat](https://id.wikipedia.org/wiki/Bank_Perekonomian_Rakyat).

<sup>8</sup> “BPR Anggota Jember”, PERBARINDO, 11 Desember 2023, <https://www.perbarindo.or.id/bpr-anggota-dpk-jember/>

		Jember
9	PT. BPR. Balung Artha Guna	Jl. Ambulu No.66 Balung – Jember
10	PT. BPR. Nusuma Balung	Jl. Puger No.18 Balung – Jember
11	PT. BPR. Sinar Wuluhan Artha	Jl. Pahlawan No.45 Wuluhan – Jember
12	KBPR. Eka Usaha	Jl. A. Yani No.10 Umbulsari – Jember
13	PT. BPR. Artha Tunas Mukti	Jl. P.B. Sudirman 106 Tanggul – Jember
14	PT. BPR. Tanggul Mitra Karya	Jl. HOS. Cokroaminoto 55 Tanggul – Jbr
15	KBPR. Tanggul Makmur	Jl. Urip Sumoharjo 117 Tanggul – Jember
16	PT. BPR. Karunia Pakto	Jl. Diponegoro No.03 Kencong – Jember
17	PT. BPR. Nur Semesta Indah	Jl. Diponegoro No.47 Kencong – Jember
18	KBPR. Surya Kencana	Jl. Mayjen Suprpto 1 Kencong – Jember
19	PT. BPR. Gunung Modal Usaha	Jl. Manggar No.43 Ambulu Jember
20	PT. BPR. Bumi Hayu	Jl. Kopral Sutomo 34A Karanganyar – Ambulu Jember
21	PT. BPR. Rini Bakti Nusa	Jl. Achmad Yani No.18 Ambulu – Jember
22	PT. BPR. Ambulu Dhana Artha	Jl. Raya Suyitman No.59 Ambulu Jember

23	PT. BPR. Delta Jember	Jl. Manggar No.15 Ambulu – Jember
24	PT. BPR. Sukowono Arthajaya	Jl. Jend. A. Yani No.9 Sukowono – Jember
25	PT. BPR. Kalisat Artha Wira	Jl. Diponegoro No.37 Kalisat Jember
26	PT. BPR. Mitra Jaya Mandiri	Jl. Diponegoro No. 98 Kalisat Jember
27	PT. BPR. Artha Asri Mulia	Jl. Stand Pasar No.5 Mayang Jember

*Sumber: BPR Anggota DPK Jember*

Perusahaan yang difokuskan oleh peneliti adalah sebuah lembaga keuangan, yaitu PT BPR Nusamba Rambipuji. PT BPR Nusamba Rambipuji dikenal luas di masyarakat karena aktif berinteraksi dengan masyarakat sekitar dan melaksanakan kegiatan bersama mereka. Sistematis perekrutan yang diterapkan di PT BPR Nusamba Rambipuji merupakan hal yang menarik. PT Nusamba Rambipuji menerapkan sistematis perekrutan secara terbuka dan tertutup sesuai kebutuhan jabatan yang kosong. PT Nusamba Rambipuji mengambil sumber rekrutmen dari internal dan eksternal, untuk sistem rekrutmen internal nya biasanya merekrut dari *organizing* (organisasi), sedangkan dari eksternal nya membuka lowongan pekerjaan melalui sosial media. Tetapi PT BPR Nusamba Rambipuji dalam merekrut karyawan baru untuk mengisi kekosongan jabatan memiliki kriteria yang harus di penuhi dan sesuai dengan SOP yakni: Untuk proses rekrutmen sudah sesuai dengan SOP diperaturan perusahaan seperti mulai dari mengajukan lamaran pekerjaan, perlengkapan persyaratan, kemudian harus

mengikuti seleksi, yang pertama seleksi berkas, seleksi wawancara awal, kemudian tes tulis, tes IQ, setelah itu tes kesehatan, kemudian tes mulai masuk kerja/ training, manajemen menunjuk karya-karya yang berpotensi untuk mengisi kekosongan jabatan, karya-karya yang ditunjuk pertama psikotes dengan proses mengerjakan soal terkait perbankan berdasarkan jobdist, kedua wawancara berkaitan dengan jabatan tersebut, jika dari hasil psikotes dan wawancara dinilai mampu di buat surat keterangan penunjukan. Apabila PT BPR Nusamba Rambipuji menemukan calon karyawan dengan kriteria tersebut akan mudah dalam menentukan pelatihan dan dikembangkan pada penempatan jabatan yang kosong tersebut.

Adapaun pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh karyawan baru yakni melakukan pelatihan training model dasar peraturan perusahaan dan ketentuan internal mengenai produk sampai tanda jadi dengan menandatangani kontrak kerja, kemudian pengembangannya membuat analisa kredit, survei yang baik, mengenal karakter calon debitur.<sup>9</sup> Sedangkan perbandingan dengan PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Semesta Indah Kencong menggunakan metode rekrutmen tertutup, di mana informasi tentang perekrutan disampaikan langsung kepada karyawan dengan harapan mereka dapat merekomendasikan kerabat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pendekatan ini menarik karena kebanyakan perusahaan menerapkan metode rekrutmen terbuka atau campuran terbuka dan tertutup. PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Semesta Indah telah secara

---

<sup>9</sup> Ririn Maliani, diwawancari oleh Penulis, Jember, 6 Januari 2024.

konsisten menggunakan metode rekrutmen tertutup sejak awal berdirinya. Meskipun perusahaan ini juga merekrut dari sumber internal dan eksternal seperti perusahaan lainnya, prioritas utamanya adalah sumber internal, terutama melalui rekomendasi dari pemegang saham atau karyawan perusahaan. Jika tidak ada rekomendasi dari pemegang saham atau karyawan, barulah perusahaan akan mencari karyawan dari sumber eksternal, yaitu pelamar yang datang langsung dengan surat lamaran ke PT BPR Nur Semesta Indah.<sup>10</sup>

Untuk peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji sesuai dengan SOP yang diterapkan mulai dari merekrut calon karyawan, proses seleksi berkas, proses psikotes, interview dan wawancara, pemberian pelatihan dan pengembangan.

Dari penjelasan tersebut, penulis merasa tertarik untuk mengangkat topik penelitian yang berjudul “Peran Rekrutmen Dalam Menentukan Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengisi Kekosongan Jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji”.

## **B. FOKUS PENELITIAN**

1. Bagaimana peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan suatu jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji?

---

<sup>10</sup> Diana Aini “Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Posisi Kerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Semesta Indah Kencong Jember” (Skripsi, Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2023) 4.

2. Bagaimana proses rekrutmen untuk mengisi kekosongan suatu jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk menjelaskan peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji.
2. Untuk menjelaskan proses rekrutmen dalam mengisi kekosongan jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

#### **1. Bagi peneliti**

Hal ini dapat meningkatkan pemahaman yang penting dalam disiplin ilmu yang berkaitan dengan peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi posisi yang kosong.

#### **2. Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember**

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam meningkatkan pemahaman ilmiah dan ekonomi di lingkungan UIN KHAS Jember dalam hal penerapan peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan SDM untuk mengisi kekosongan jabatan.

#### **3. Bagi PT BPR Nusamba Rambipuji**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak terkait, sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam membuat kebijakan-kebijakan untuk masa depan. Selain itu, teori-

teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting bagi lembaga agar dapat menerapkan peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan SDM untuk mengisi kekosongan jabatan.

#### **4. Bagi Masyarakat**

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pendidikan terkait mengenai peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan SDM untuk mengisi kekosongan jabatan.

#### **5. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk peneliti berikutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan tambahan dalam penelitian yang sejenis, memperkaya pemahaman tentang penerapan ilmu perbankan peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan SDM untuk mengisi kekosongan jabatan terus berkembang.

### **E. DEFINISI ISTILAH**

Penelitian ini berjudul “Peran Rekrutmen Dalam Menentukan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengisi Kekosongan Jabatan Di PT BPR Nusamba Rambipuji” Oleh karena itu, dalam penulisan diperlukan penjelasan tentang arti kata-kata dalam judul tersebut untuk menghindari kebingungan pembaca.

#### **1. Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen adalah proses mencari karyawan baru untuk masuk ke perusahaan dengan harapan dapat mencapai tujuan organisasi untuk

memberikan pemahaman dengan kemampuan penting untuk memenuhi tujuan utama asosiasi untuk mencapai visi dan tujuannya.<sup>11</sup>

## **2. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan SDM yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi.<sup>12</sup>

## **3. Pengertian Pengembangan**

Pengembangan melibatkan upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau posisi melalui program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan berkaitan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman menyeluruh tentang lingkungan. Sementara itu, pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melakukan tugas tertentu. Pendidikan dan pelatihan, seperti pengembangan, merupakan proses meningkatkan kemampuan kerja baik secara teknis maupun manajerial.<sup>13</sup>

## **4. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian berbagai kegiatan terkait dengan analisis pekerjaan,

---

<sup>11</sup> Mukrodi Muchlis Catio dan Moh surya, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Banten: Unpam Press, 2023), 1-28.

<sup>12</sup> Shinta Devi Apriliana dan Ertien Rining Nawangsari, "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Forum Ekonomi* 23, no. 4 (2021), 804-812.

<sup>13</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 46-47.

penilaian pekerjaan, perekrutan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pengakhiran hubungan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>14</sup>

### **5. Pengertian Kekosongan Jabatan**

Proses pengisian jabatan adalah upaya untuk menemukan individu yang tepat untuk mengisi posisi kosong dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tujuan dari pengisian jabatan ini adalah memastikan bahwa setiap posisi memiliki seorang pejabat yang dapat melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.<sup>15</sup>

### **F. Sistematika Pembahasan**

Struktur pembahasan mencakup penjelasan mengenai urutan penyajian skripsi mulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Agar materi yang dibahas lebih mudah dipahami, peneliti akan menguraikan isi setiap bab secara rinci. Berikut sistematika pembahasan ini yaitu:

BAB I adalah bagian yang memperkenalkan penelitian dengan menguraikan konteks, fokus, tujuan, manfaat, definisi istilah, dan struktur pembahasan.

BAB II adalah bagian yang mengulas kajian kepustakaan, terdiri dari review penelitian terdahulu dan telaah teori yang mendukung penelitian ini.

BAB III adalah bagian di mana metodologi penelitian dijelaskan, meliputi strategi, tipe, tempat, peserta, metode pengumpulan dan analisis data, validitas data, dan proses penelitian.

---

<sup>14</sup> Mutiara S. Pangabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 2.

<sup>15</sup> M Alifudin Al Islami dan Moh Agung Suriyanto, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Amami*, 3, no. 2 (2022): 176-185.

BAB IV adalah bagian yang memaparkan data dan analisisnya, meliputi deskripsi objek penelitian, presentasi data, analisis hasil, dan pembahasan temuan.

BAB V adalah bagian akhir yang berisi kesimpulan dan rekomendasi berdasarkan hasil penelitian, dilengkapi dengan penutup, daftar pustaka, dan lampiran-lampiran.



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

## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya digunakan sebagai landasan pemikiran oleh peneliti sebagai referensi dengan pendekatan ini, akan dapat dievaluasi sejauh mana keunikan dan perbedaan dari penelitian yang sedang dilakukan.<sup>16</sup> Adapun penelitian terdahulu terkait penelitian ini yaitu:

1. Andi Baharuddin, Haery Mogat, 2023: “Strategi Pengendalian Internal Dalam Perekrutan Dan Pelatihan Karyawan Pada Citraland Celebes di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan”

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi aktivitas rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan di Citraland Celebes di Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan. Tujuan utama adalah menganalisis sistem pengendalian internal dan pentingnya peran SDM dalam operasional perusahaan. Kualitas SDM yang ada di perusahaan menjadi fokus karena berpengaruh pada kualitas dan daya saing perusahaan dalam bisnis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus dengan desain penelitian menggunakan sampel survei. Objek penelitian adalah manajemen SDM terutama dalam proses rekrutmen dan pelatihan karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara, dokumentasi, *checklist*, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif

---

<sup>16</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2020), 46.

dengan survei, termasuk perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan hasil analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di Citraland Celebes di Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan, berjalan dengan baik. Namun, pelatihan karyawan dinilai kurang dan bahkan perusahaan belum melaksanakan pelatihan bagi karyawan.<sup>17</sup>

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti prekrutan dan pelatihan karyawan untuk menganalisis pentingnya peran SDM dalam operasional perusahaan dan menggunakan metode deskriptif. Sedangkan perbedaan penelitian ini adalah perusahaan belum melakukan pelatihan kepada karyawan.

2. Anitha Paulina Tinambunan, Kornel Munthe, Miska Irani Tarigan, 2023: “Strategi SDM Dan Implikasinya Terhadap Kegiatan Rekrutmen, Seleksi Dan Pengembangan Di Unika Santo Thomas Medan”

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah usaha untuk menyediakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Perubahan strategi SDM bukanlah hal baru dan dilakukan setelah pertimbangan yang matang. Jika proses perekrutan, seleksi, dan pelatihan karyawan tidak didasarkan pada sistem yang tepat, SDM tidak akan dapat mendukung pencapaian tujuan bisnis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

---

<sup>17</sup> Andi Baharuddin dan Haery Mogat, “Strategi Pengendalian Internal Dalam Perekrutan Dan Pelatihan Karyawan Pada Citraland Celebes Di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan,” *Jurnal Ekonomektriks* 6, no. 1 (2023): 31-41.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Unika Santo Thomas Medan mengisi kekosongan jabatan dengan metode rekrutmen tradisional melalui referensi karyawan dan pemasangan iklan. Metode seleksi yang digunakan di Unika Santo Thomas Medan dianggap ilmiah karena melibatkan beberapa tahapan, seperti pemeriksaan dokumen, wawancara, seleksi, dan pengambilan keputusan penempatan.<sup>18</sup>

Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti SDM dalam rekrutmen beserta kekosongan jabatan, perbedaan penelitian ini menggunakan metode tradisional berdasarkan seleksi karyawan dan iklan, sedangkan peneliti dalam hal rekrutmen kekosongan jabatan melihat dari sinergi karyawan yang menguasai kekosongan jabatan tersebut.

3. Ibnu Hammamsyah Maulana, Mega Puspita Sari, 2023: "Peran Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi 3 Cooks, Kota Bekasi"

Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kedai Kopi 3 Cooks.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan melibatkan 4 karyawan dan 3 supervisor barista dari Kedai Kopi 3 Cooks sebagai informan. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis

---

<sup>18</sup> Anitha Paulina Tinambunan, Kornel Munthe, dan Miska Irani Tarigan "Strategi SDM Dan Implikasinya Terhadap Kegiatan Rekrutmen, Seleksi Dan Pengembangan Di Unika Santo Thomas Medan," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)* 23, no. 2 (2023): 343-355, <http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMBekonomi>.

secara deskriptif dengan melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kedai Kopi 3 Cooks. Langkah-langkah konkret yang dilakukan termasuk membuka peluang bagi 3 orang untuk posisi barista dan 3 orang untuk posisi koki, menjalin kerjasama dengan admin Instagram @barista\_indonesia, memanfaatkan email dan media sosial untuk informasi lowongan pekerjaan, serta menyesuaikan kebutuhan karyawan dengan memberikan pelatihan agar mampu membuat minuman dan melayani pelanggan dengan baik. Selain itu, karyawan juga dilatih dalam pengoperasian mesin espresso dan memasak sesuai resep, sehingga mereka dapat menjalankan tugas sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP).<sup>19</sup>

Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang peran rekrutmen dan seleksi karyawan dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif, perbedaan penelitian ini dalam rekrutmen mengajak kerjasama terhadap suatu perusahaan, sedangkan peneliti disini tidak menggunakan kerjasama melainkan pribadi sehingga datang ke tempat instansi.

4. Ari Tri Setiyowati, Hanung Eka Atmaja, 2023: "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja Freelance Di Bidang Jasa *Wedding Organizer* di Kota Magelang"

---

<sup>19</sup> Ibnu Hammamsyah Maulana dan Mega Puspita Sari "Peran Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi 3 Cooks Kota Bekasi," *Jurnal Ikrath-Ekonomika* 6, no. 2 (2023): 339-344, <https://journalis.upi-yai.ac.id/index.php/IKARATH-EKONOMIKA>.

Ketika merekrut tenaga kerja lepas, masalah sering terjadi karena kurangnya perencanaan rekrutmen yang matang, yang berujung pada kegagalan mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, seringkali tenaga kerja lepas kurang termotivasi atau kurang semangat dalam menjalankan tugasnya, yang menghambat pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan kualitatif. Data dikumpulkan melalui survei kepada objek penelitian dan wawancara langsung dengan beberapa Direktur *Wedding Organizer* di Kota Magelang.

Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga kerja lepas di industri jasa *Wedding Organizer* di Kota Magelang harus dilakukan dengan hati-hati agar perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam pembahasan ini, telah diidentifikasi beberapa strategi yang dapat diterapkan, seperti membangun jejaring dengan pihak terkait, membuat deskripsi pekerjaan dan kualifikasi yang jelas, menggunakan *platform* perekrutan *online*, melakukan tes dan wawancara seleksi, serta memverifikasi referensi dan pengalaman kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi tenaga kerja lepas di industri jasa *Wedding Organizer* di Kota Magelang sangat penting untuk memastikan perusahaan mendapatkan tenaga kerja berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan. Dengan menerapkan strategi-strategi yang telah dibahas, perusahaan dapat

membentuk tim tenaga kerja lepas yang handal, kreatif, dan mampu memberikan layanan terbaik kepada *klien*.<sup>20</sup>

Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang strategi SDM dalam rekrutmen dengan menggunakan metode kualitatif dan perbedaan penelitian ini menggunakan strategi di bidang jasa *Wedding Organizer*.

5. Hikma Tunnazilah, 2023: "Strategi Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan"

Memiliki sumber daya manusia yang terampil, produktif dan memiliki loyalitas tinggi adalah suatu keharusan bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan perekrutan, seleksi dan pelatihan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dan menghindari kerugian bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat strategi rekrutmen, seleksi dan pelatihan yang dilakukan oleh BMT. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Yang mana objek yang dijadikan bahan rujukan adalah BMT UGT Nusantara Malang Kota. Sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan pengambilan dokumentasi, wawancara dan observasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang dilaksanakan BMT UGT Nusantara menggabungkan dua teknik yakni *centralized*/terpusat dalam merekrut karyawan dan *name request*/memilih orang-orang yang direkomendasikan. Sedangkan seleksi menggunakan pendekatan *successive* yakni dilakukan secara bertahap dari tes

<sup>20</sup> Ari Tri Setiyowati dan Hanung Eka Atmaja, "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja Freelance Di Bidang Jasa *Wedding Organizer* di Kota Magelang, " *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan* 2, no. 2 (2023): 77-83.

administrasi, tes tulis, psikotes, tes kesehatan, wawancara dan magang. Adapun pelatihan karyawan dilakukan untuk membentuk karyawan yang berintegritas melalui pendidikan karakter yang baik.<sup>21</sup>

Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang pelaksanaan rekrutmen dalam pelatihan kerja dan menggunakan metode kualitatif, sedangkan perbedaan penelitian ini dalam mencari karyawan bisa memilih karyawan yang direkomendasikan.

6. Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, Nurul Setianingrum, 2023: “Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember”

BMT UGT Nusantara Capem Balung Jember adalah sebuah lembaga keuangan yang berkomitmen untuk mengembangkan ekonomi syariah. Di BMT UGT Nusantara Capem Balung, diperlukan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu strategi yang tepat adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di lembaga ini. Fokus penelitian ini adalah bagaimana pengembangan SDM dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan menggunakan teknik observasi, dokumentasi, dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BMT UGT Nusantara telah melalui tahapan-tahapan awal dalam pengembangan karyawan, mulai dari proses

---

<sup>21</sup> Hikma Tunnazilah “Strategi Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malik Malang, 2023).

perekrutan hingga program pelatihan setelah perekrutan. Selain itu, BMT UGT Nusantara juga memberikan motivasi kepada karyawan selama bekerja dan melakukan evaluasi kinerja untuk menilai seberapa baik kinerja karyawan telah dilakukan.<sup>22</sup>

Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif, dan sama-sama meneliti bagaimana proses perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Perbedaan penelitian ini hanya pada fokus pemberian pelatihan untuk karyawan yang baru direkrut.

7. Diana Aini, 2023: “Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Pada PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember”

PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Semesta Indah Kencong menerapkan sistematika perekrutan tertutup, di mana perekrutan diinformasikan secara langsung kepada para karyawan dengan tujuan agar mereka dapat merekomendasikan kerabat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sistematika perekrutan ini menjadi hal yang menarik karena kebanyakan perusahaan menggunakan rekrutmen terbuka atau kombinasi rekrutmen terbuka dan tertutup, namun PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Semesta Indah tetap menggunakan perekrutan tertutup sejak awal berdirinya.

Seperti kebanyakan perusahaan lainnya, PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Semesta Indah mendapatkan karyawan dari dalam dan luar perusahaan, namun lebih fokus pada rekrutmen internal melalui

---

<sup>22</sup> Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, Nurul Setianingrum, “Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember”, *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies*, 3 no. 1 (2023), 1.

rekomendasi dari pemegang saham atau karyawan perusahaan. Jika tidak ada rekomendasi dari internal, perusahaan akan merekrut dari sumber eksternal, yaitu pelamar yang mengajukan langsung surat lamaran ke PT BPR Nur Semesta Indah.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT BPR Nur Semesta Indah mengungkapkan bahwa dari total 42 karyawan, sebanyak 85% direkrut dari internal perusahaan dan 15% dari luar. PT BPR Nur Semesta Indah cenderung lebih memilih calon karyawan yang memiliki pengalaman kerja saat merekrut dari sumber eksternal. Meskipun begitu, tidak semua karyawan memiliki latar belakang pendidikan perbankan atau ekonomi; ada yang lulusan studi agribisnis dan kebidanan tetapi tetap ditempatkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.<sup>23</sup>

Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif dan sama-sama meneliti proses rekrutmen dan penempatan kekosongan jabatan. Perbedaan dari penelitian ini pada sistem perekrutan dimana PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember dalam perekrutan karyawan menggunakan sistem tertutup.

8. Herny Nurhayati, Annisa Zahra Nurzannah, 2022: "Prosedur Rekrutmen Karyawan Pada PT Yakjin Jaya Indonesia 2 Kabupaten Sukabumi"

Pada dasarnya, tenaga kerja atau SDM merupakan elemen kunci dalam aktivitas perusahaan, baik itu perusahaan pemerintahan maupun swasta. Oleh karena itu, menciptakan SDM yang profesional dan

---

<sup>23</sup> Diana Aini "Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Posisi Kerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Semesta Indah Kencong Jember" (Skripsi, Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2023) 4-5.

berkualitas bergantung pada proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan tenaga kerja. Proses perekrutan, di mana perusahaan menarik individu untuk mengisi posisi pekerjaan, memainkan peran penting dalam keseluruhan operasi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami prosedur rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh PT Yakjin Jaya Indonesia 2 Kabupaten Sukabumi, serta mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam prosedur tersebut beserta solusinya. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur rekrutmen di PT Yakjin Jaya Indonesia 2 Kabupaten Sukabumi cukup baik, terlihat dari jumlah pelamar dan hasil rekrutmen. Namun, masih terdapat beberapa kekurangan dan kendala dalam proses ini. Salah satu kendala utama adalah kurangnya spesifikasi manajemen SDM dalam melakukan perencanaan, yang mengakibatkan tekanan dari unit produksi.

Untuk mengatasi kendala ini, manajemen SDM perlu meningkatkan efektivitas dan spesifikasi dalam perencanaan SDM.<sup>24</sup>

Penelitian ini memiliki kesamaan dalam fokus yang sama pada manajemen sumber daya manusia (SDM) terutama pada proses rekrutmen, namun menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaan penelitian ini terletak pada efektivitas rekrutmen, di mana penelitian ini masih mengalami kendala dalam hal efektivitasnya, sedangkan penelitian

---

<sup>24</sup> Herny Nurhayati dan Annisa Zahra Nurzannah "Prosedur Rekrutmen Karyawan Pada PT. Yakjin Jaya Indonesia 2 Kabupaten Sukabumi," *Prosiding SEMNASTERA* (2022): 162-177.

sebelumnya telah berhasil mencapai efektivitas yang diinginkan dalam proses rekrutmen.

9. Delfin Apriyanti, Nana Dyki Dirbawanto, 2021: “Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Catur Pilar Makmur Sejahtera, Focal Point Medan”

Sejak pandemi Covid-19, banyak karyawan di PT Catur Pilar Makmur Sejahtera yang mengundurkan diri, menyebabkan kekurangan tenaga kerja. Perusahaan ini mengatasi masalah tersebut dengan melakukan rekrutmen baik dari internal maupun eksternal. Proses perekrutan karyawan baru membutuhkan waktu hingga menemukan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Selain itu, perusahaan juga memberikan arahan mengenai prosedur kerja kepada karyawan baru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana rekrutmen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Catur Pilar Makmur Sejahtera, *Focal Point* Medan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang menganalisis proses rekrutmen sumber daya manusia di suatu perusahaan. Penelitian dilakukan di PT Catur Pilar Makmur Sejahtera antara Mei hingga Juli 2021. Sumber data yang digunakan termasuk data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, dan triangulasi. Informan dalam penelitian ini meliputi manajer *franchise*, HRD, dan salah satu staf perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode rekrutmen yang paling umum

digunakan oleh perusahaan adalah melalui *referral* atau rekomendasi karyawan. Ditemukan bahwa karyawan yang direkrut melalui *referral* cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang direkrut melalui proses *write-in*.<sup>25</sup>

Persamaan penelitian ini memiliki fokus yang sama dalam mengkaji proses rekrutmen karyawan dengan pendekatan kualitatif, namun perbedaannya terletak pada penggunaan *referral* atau rekomendasi karyawan dalam penelitian ini.

10. Sundari Setyopalupi, 2021: “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di BMT Insan Mandiri Jeruksing Ponorogo”

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh BMT Insan Mandiri Jeruksing Ponorogo, sebuah lembaga keuangan syariah yang dimiliki oleh alumni HMI (Himpunan Mahasiswa Islam) yang tergabung dalam KAHMI di wilayah Ponorogo. BMT Insan Mandiri Jeruksing Ponorogo menerapkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai sistem pengelolaan kinerja karyawan. Namun, penerapan MSDM di BMT Insan Mandiri Jeruksing Ponorogo belum optimal, sehingga kinerja karyawannya kurang produktif. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menggambarkan analisis MSDM terhadap mekanisme rekrutmen, pengembangan *skill* karyawan, dan kinerja karyawan di BMT Insan Mandiri Jeruksing Ponorogo. Jenis penelitian ini merupakan studi kasus dan penelitian

---

<sup>25</sup> Delfin Apriyanti dan Nana Dyki Dirbawanto, “Analisis Rekrutment Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Catur Pilar Makmur Serjahtera, *Focal Point* Medan,” *E-proceeding SENRIABDI* 1, no. 1 (2023), 511-526.

lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme rekrutmen yang dilakukan oleh BMT Insan Mandiri Jeruksing Ponorogo belum sepenuhnya sesuai dengan model rekrutmen MSDM. Pengembangan skill karyawan telah dilakukan melalui program pelatihan dan pendidikan, tetapi dalam lima tahun terakhir hanya manajer BMT yang mengikutinya, sehingga karyawan baru belum memiliki pengalaman dalam pengembangan *skill*. Kinerja karyawan di BMT Insan Mandiri Jeruksing Ponorogo juga belum mencapai standar yang diharapkan, terutama dalam keahlian dan kompetensi.<sup>26</sup>

Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti analisis SDM dan sama-sama menggunakan metode kualitatif, perbedaan penelitian ini karyawan baru belum pernah mengikuti pengembangan *skill* sedangkan peneliti karyawan baru sudah mengikuti pengembangan *skill*.

11. Lany Anggraeny Agustyaningrum, 2021: “Analisis Rekrutment Dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Ditinjau Dari Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Kasus Pada Cv Top Mobil Cabang Kediri)”

Seiring dengan pertumbuhan kebutuhan hidup manusia, permintaan akan transportasi semakin meningkat. Jumlah kendaraan bermotor di Indonesia terus bertambah seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan

---

<sup>26</sup> Sundari Setyopalupi, “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di BMT Insan Mandiri Jeruksing Ponorogo” (Skripsi, IAIN Ponorogo, 2021). 1.

populasi penduduk yang juga meningkat di Indonesia. Pada tahun 2019, Indonesia menjadi negara dengan jumlah mobil terbanyak di Asia Tenggara. Fenomena ini menyebabkan banyaknya bengkel mobil yang tersebar di seluruh Indonesia, menarik banyak sumber daya manusia. CV TOP Mobil Cabang Kediri adalah salah satu bengkel mobil yang dikenal kuat di Kota Kediri. Meskipun proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan di CV TOP Mobil Cabang Kediri kurang sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia, hal ini tidak menghambat kinerja karyawan di sana. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan sumber data primer dan sekunder yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi langsung di CV TOP Mobil Cabang Kediri. Data dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif dengan landasan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya teori rekrutmen dan seleksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan rekrutmen dan seleksi karyawan dalam meningkatkan kinerja di CV TOP Mobil Cabang Kediri masih perlu diperbaiki. Proses ini dilakukan oleh kepala administrasi yang juga menangani personalia/HRD, namun kurang memperhatikan spesifikasi karyawan yang sesuai dengan bidangnya. Selain itu, perusahaan juga terkendala oleh intensitas kerja lembur karyawan. Meskipun demikian, strategi perusahaan seperti pemberian gaji tepat waktu, bonus lembur, bonus target, dan bonus liburan telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Lany Anggraeny Agustyaningrum, "Analisis Rekrutment Dan Seleksi Karyawan Dalam

Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam fokus mengenai rekrutmen karyawan dengan pendekatan kualitatif. Namun, perbedaan penelitian ini terletak pada fakta bahwa strategi rekrutmen dalam penelitian ini belum diterapkan secara optimal sesuai dengan prinsip manajemen sumber daya manusia (SDM).

12. Siyaha, Mansur, dan Ridan Muhtadi, 2020: “Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”

Lembaga keuangan syariah khususnya Bank Syariah Pamekasan (SPM) dalam menjalankan setiap kegiatan operasional harus bergantung pada SDM sebagai pengelolaan setiap aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, Bank SPM harus menempatkan SDM (pegawai) sesuai dengan kemampuan bidangnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana sistem rekrutmen pelatihan yang dilakukan di Bank SPM dan bagaimana kinerja karyawan yang menggunakan kedua sistem tersebut. Peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini dalam sistem rekrutmen yang dilaksanakan oleh SPM menggunakan dua sistem yaitu rekrutmen internal dan eksternal sehingga dari dua sistem tersebut memberikan pengaruh positif terhadap pegawai. Hal ini terlihat peningkatan penilaian kinerja pegawai

pada SPM mengalami peningkatan pada tahun 2019 dibandingkan tahun 2018.<sup>28</sup>

Kedua penelitian ini memiliki fokus yang sama dalam menginvestigasi proses rekrutmen dan pelatihan karyawan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaan utama antara penelitian ini adalah pendekatan sistem yang digunakan, yaitu sistem internal dan eksternal.

Berdasarkan deskripsi peneliti terdahulu tersebut berikut tabel yang sudah dibuat oleh peneliti dalam bentuk tabel.

**Tabel 2.1**  
**Kajian Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis Dan Tahun	Persamaan	Perbedaan
1	Andi Baharuddin, Haery Mogat, 2023	Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam fokusnya pada rekrutmen dan pelatihan karyawan untuk menganalisis peran penting manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam operasional perusahaan, serta keduanya menggunakan pendekatan deskriptif.	Perbedaan penelitian ini adalah perusahaan belum melakukan pelatihan kepada karyawan sedangkan peneliti disini sudah melakukan pelatihan kepada karyawan.

<sup>28</sup> Siyaha, Mansur, dan Ridan Muhtadi, "Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Ekonomi dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 (2020): 188-203.

2	Anitha Paulina Tinambunan, Kornel Munthe, Miska Irani Tarigan, 2023	Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti SDM dalam rekrutmen beserta kekosongan jabatan dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif.	Perbedaan penelitian ini menggunakan metode tradisional berdasarkan referensi karyawan dan iklan, sedangkan peneliti dalam hal rekrutmen kekosongan jabatan melihat dari sinergi karyawan yang menguasai kekosongan jabatan tersebut.
3	Ibnu Hammamsyah Maulana, Mega Puspita Sari, 2023	Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang peran rekrutmen dan seleksi karyawan dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif,	Perbedaan penelitian ini dalam rekrutmen mengajak kerjasama terhadap suatu perusahaan. Sedangkan peneliti disini tidak menggunakan kerjasama melainkan perpindahan staf dari yang rendah ke yang tinggi dengan menggunakan tes psikolog.
4	Ari Tri Setiyowati, Hanung Eka Atmaja, 2023	Persamaan Penelitian ini sama-sama menginvestigasi strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam rekrutmen dengan menggunakan metode kualitatif.	Perbedaan penelitian ini menggunakan strategi di bidang jasa <i>wedding organizer</i> , sehingga kurang matang pada karyawan. Sedangkan peneliti menggunakan sistem organising matang dalam melakukan rekrutmen pada karyawan.
5	Hikma Tunnazilah, 2023	Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang pelaksanaan rekrutmen dalam pelatihan kerja dan menggunakan metode kualitatif.	Perbedaan penelitian ini dalam mencari karyawan bisa memilih karyawan yang direkomendasikan. Sedangkan peneliti disini dalam mencari

			karyawan tidak ada rekomendasi kecuali hasil tes yang menentukan.
6	Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, Nurul Setianingrum, 2023	Persamaan sama-sama menggunakan metode kualitatif, dan sama-sama meneliti bagaimana proses perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan.	Perbedaan penelitian ini hanya pada fokus pemberian pelatihan untuk karyawan yang baru direkrut.
7	Diana Aini, 2023	Persamaan Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menginvestigasi proses rekrutmen dan penempatan kekosongan jabatan.	Perbedaan dari penelitian ini dari sistem perekrutan dimana PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember dalam perekrutan karyawan menggunakan sistem tertutup.
8	Herny Nurhayati, Annisa Zahra Nurzannah, 2022	Persamaan Penelitian ini keduanya menginvestigasi manajemen sumber daya manusia (SDM) terkait rekrutmen dengan menggunakan pendekatan kualitatif.	Perbedaan penelitian ini dalam merekrutmen masih terkendala kurang efektif. Sedangkan peneliti meneliti ditempat sudah efektif dalam hal rekrutmen.
9	Delfin Apriyanti, Nana Dyki Dirbawanto, 2021	Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang rekrutmen karyawan dengan menggunakan metode kualitatif.	Perbedaan penelitian ini menggunakan <i>referral</i> / rekomendasi karyawan. Sedangkan peneliti disini tidak merkomendasikan karyawan.

10	Sundari Setyopalupi, 2021	Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti analisis SDM dan sama-sama menggunakan metode kualitatif.	Perbedaan penelitian ini karyawan baru belum pernah mengikuti pengembangan <i>skill</i> , sedangkan peneliti disini sudah mengikuti pengembangan <i>skill</i> .
11	Lany Anggraeny Agustyaningrum, 2021	Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam menjelajahi proses rekrutmen karyawan dengan pendekatan kualitatif.	Perbedaan penelitian disini mengenai strategi rekrutmen belum dilaksanakan sesuai dengan SDM. Sedangkan peneliti disini mengenai strategi rekrutmen sudah dilaksanakan sesuai dengan SDM.
12	Siyaha, Mansur, Ridan, dan Muhtadi, 2020	Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang rekrutmen dan pelatihan karyawan dan sama-sama menggunakan metode kualitatif.	Perbedaan dari penelitian ini menggunakan dua sistem yaitu internal dan eksternal. Sedangkan peneliti disini menggunakan satu sistem yaitu internal.

*Sumber: Data kajian terdahulu yang diolah*

Dari sepuluh penelitian terdahulu sudah ada yang meneliti peran rekrutmen dalam menentukan SDM dalam mengisi kekosongan suatu jabatan dihibau tetapi masih kurang dalam strategi SDM seperti, belum berjalannya rekrutmen sesuai dengan prosedur, dan ada yang merokomendasikan tanpa adanya observasi, wawancara bisa menjadi karyawan, berbedada dengan rekrutmen SDM dalam kekosongan jabatan yang ada di PT BPR Nusamba Rambipuji menggunakan alur rekrutmen melihat SOP yang ada pada SDM.

## B. Kajian Teori

Kajian teori mencakup pembahasan teori yang digunakan sebagai landasan untuk penelitian. Penjelasan yang menyeluruh dan mendalam tentang teori akan meningkatkan pemahaman peneliti dalam mengeksplorasi masalah yang ingin dipecahkan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.<sup>29</sup>

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian integral dari manajemen umum yang mencakup pengorganisasian, pengendalian, perencanaan, dan pelaksanaan. Secara etimologis, istilah tersebut dapat dibagi menjadi dua konsep utama, yaitu "manajemen" yang berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengurus, melakukan, mengelola, dan mengatur, dan "sumber daya manusia" yang merujuk pada individu-individu yang berkontribusi dalam aktivitas organisasi.

Dengan simpel, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai praktek mengelola, mengatur, dan mengurus sumber daya manusia. Manusia merupakan komponen kunci dari sumber daya yang vital bagi kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi. Namun, terdapat kebijakan manajemen yang belum sepenuhnya memperhatikan peran krusial sumber daya manusia dalam prosesnya. Pendidikan memegang peran penting dalam strategi pengelolaan

---

<sup>29</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 46.

sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal, terstruktur dalam fungsi-fungsi dan pengelolaannya sendiri, serta terikat pada tujuan organisasi, memungkinkan pencapaian tujuan tersebut dengan efektif dan efisien.<sup>30</sup>

#### **b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan pokok manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan produktivitas semua individu yang menjadi bagian dari tim di sebuah organisasi.

Tujuan spesifik dari manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan organisasi dengan tim yang efisien. Untuk mencapai hal ini, manajemen personalia akan mengarahkan bagaimana perusahaan dapat memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, menilai, dan merawat karyawan dalam hal kuantitas dan kualitas. Terdapat empat tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia., yaitu:

##### 1) Tujuan Organisasional

Fokusnya adalah memahami peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. Meskipun departemen sumber daya manusia secara formal ada untuk memberi dukungan kepada manajer, manajer tetap bertanggung jawab atas kinerja staf mereka. Departemen sumber daya manusia memberikan bantuan kepada manajer dalam menangani masalah-masalah terkait dengan karyawan.

---

<sup>30</sup> B Nadeak, "Sejarah Teori Manajemen Sumber Daya Manusia," (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2019), 8-10.

## 2) Tujuan Fungsional

Tujuannya adalah mempertahankan relevansi kontribusi departemen sesuai dengan tuntutan organisasi. Sumber daya manusia akan menjadi tidak efektif jika standar manajemennya lebih rendah daripada yang dibutuhkan oleh organisasi.

## 3) Tujuan Sosial

Bertujuan untuk bertindak secara etis dan responsif terhadap kebutuhan serta masalah sosial masyarakat dengan mengupayakan pengurangan dampak negatif pada organisasi. Kurangnya pemanfaatan sumber daya organisasi bisa menjadi hambatan bagi kemajuan masyarakat.

## 4) Tujuan Personal

Tujuan ini adalah untuk memberikan dukungan kepada karyawan dalam mencapai tujuan mereka, terutama yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi.

Pertimbangan terhadap tujuan pribadi karyawan menjadi kunci dalam menentukan apakah mereka harus dipertahankan, dipindahkan, dipensiunkan, atau diberi dorongan untuk meningkatkan kinerja. Jika tujuan pribadi tidak diperhatikan, kinerja karyawan bisa menurun, menyebabkan kepuasan mereka

menurun, bahkan mungkin menyebabkan mereka meninggalkan organisasi.<sup>31</sup>

## 2. Rekrutmen

### a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Hal ini menunjukkan kesadaran organisasi bahwa sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam mewujudkan visi organisasi, menjalankan aktivitas, melaksanakan fungsi manajemen, serta meningkatkan daya saing. Selain itu, rekrutmen berfungsi sebagai mekanisme untuk memperoleh SDM yang unggul, yaitu individu yang memiliki kompetensi, karakter, pengetahuan, visi, kecerdasan, humor, religiusitas, komitmen, dan loyalitas. Dalam konteks psikologi organisasi, rekrutmen menggambarkan pemahaman bahwa organisasi memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, dan salah satu kebutuhan tersebut adalah mendapatkan sumber daya manusia. Melalui rekrutmen, organisasi dapat menghadirkan individu yang mampu menggerakkan kegiatan organisasi, menjalankan fungsi manajemen, mencapai tujuan, menarik pelanggan, mengomunikasikan produk atau jasa, serta mengembangkan organisasi.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Al Fajar Ansory dan Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Indonesia Pustaka 2018), 60-61.

<sup>32</sup> Hadyati Harras, Endang Sugiarti, dan Wahyudi, *Kajian Manajemen MSDM Untuk Mahasiswa* (Banten: UNPAM PRESS, 2020), 192.

Rekrutmen atau penerimaan tenaga kerja baru adalah salah satu langkah dalam memperoleh karyawan atau pegawai baru untuk suatu organisasi atau perusahaan.<sup>33</sup>

#### **b. Tujuan Rekrutmen**

Secara umum, rekrutmen memiliki dua tujuan, yang salah satunya sebagai berikut:

1) Tujuan teknis dari rekrutmen adalah untuk mengatasi kekosongan jabatan, merespons pembukaan cabang baru, mengatasi kekurangan tenaga ahli, menanggapi peningkatan jumlah pengunjung, dan alasan operasional lainnya. Kehadiran alasan-alasan operasional ini mendorong terjadinya rekrutmen. Secara sederhana, tujuan rekrutmen adalah untuk menjaga kelancaran operasional organisasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi potensi kerugian.

2) Tujuan strategis rekrutmen bagi perusahaan besar bukan hanya tentang pengisian jabatan atau menjalankan aktivitas organisasi semata. Namun, ini melibatkan penyediaan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai bagian dari rencana sistematis untuk memberikan penyegaran dalam manajemen organisasi. Rekrutmen disusun dengan mempertimbangkan kemajuan, visi, dan misi perusahaan, karena mengelola SDM dianggap sebagai keharusan. Dengan menyediakan SDM baru yang berkualitas,

---

<sup>33</sup> Rusydi Fauzan, Ni Desak Made Santi Diwyarthi, Ratna Handayati, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sumatra Barat: PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI, 2023), 63.

diharapkan dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan memberikan dampak positif pada kemajuan organisasi.<sup>34</sup>

### c. Metode Rekrutmen

Proses pelaksanaan rekrutmen dalam sebuah perusahaan tentu melibatkan penggunaan suatu metode tertentu. Metode rekrutmen merujuk pada pendekatan yang dipilih oleh perusahaan untuk mencari kandidat yang paling cocok. Setiap perusahaan memiliki pendekatan yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan spesifiknya. Metode rekrutmen ini akan memengaruhi jumlah pelamar yang mendaftar ke perusahaan. Metode rekrutmen calon karyawan baru ada dua yaitu:

- 1) Metode tertutup melibatkan rekrutmen di antara lingkungan yang terbatas, hanya terbuka bagi karyawan yang sudah ada dan individu-individu yang telah ditentukan, sehingga jumlah pelamar yang terbatas dan mencari karyawan berkualitas menjadi lebih sulit. Kekurangan dari pendekatan ini adalah kesulitan dalam menemukan karyawan yang memiliki keahlian khusus.

- 2) Metode terbuka, di mana proses rekrutmen diumumkan melalui iklan di media massa, bertujuan untuk menarik sebanyak mungkin pelamar, sehingga memperluas peluang untuk

---

<sup>34</sup> Hadyati Harras, Endang Sugiarti dan Wahyudi, *Kajian Manajemen MSDM Untuk Mahasiswa* 195.

menemukan karyawan yang berkualitas dengan beragam kemampuan yang berbeda.<sup>35</sup>

#### d. Peran Rekrutmen

Peran rekrutmen pada dasarnya, rekrutmen adalah upaya untuk mengisi posisi atau pekerjaan yang kosong di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini, ada dua sumber utama tenaga kerja, yaitu yang berasal dari internal organisasi (internal) dan dari luar organisasi (eksternal).

##### 1) Rekrutmen internal

Rekrutmen internal mengacu pada penggunaan sumber daya manusia yang sudah ada di dalam organisasi atau perusahaan untuk mengisi kekosongan jabatan. Ini menjadi prioritas utama dan bertanggung jawab atas semua aspek dalam kehidupan karir mereka.<sup>36</sup>

##### 2) Rekrutmen eksternal

Rekrutmen eksternal merupakan proses perekrutan tenaga kerja dari luar organisasi atau perusahaan. Ini dilakukan karena pertumbuhan bisnis, yang memerlukan perekrutan karyawan baru untuk menyediakan ide-ide baru. Selain itu, rekrutmen juga

---

<sup>35</sup> Hadyati Harras, Endang Sugiarti dan Wahyudi, *Kajian Manajemen MSDM Untuk Mahasiswa*, 201

<sup>36</sup> Siti Masrohatin, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Pendekatan Islamic Value*, (Jember: Media Sains Indonesia, 2022), 72

dilakukan untuk memperkuat tim kerja yang ada agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien.<sup>37</sup>

### 3) Seleksi

#### a. Pengertian Seleksi

Proses seleksi merupakan penilaian terhadap tenaga kerja yang telah tersedia. Tujuan utamanya adalah memperoleh individu yang memenuhi persyaratan dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau kebutuhan organisasi/perusahaan. Proses seleksi merujuk pada tahapan yang terlibat dalam memilih individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai untuk mengisi posisi pekerjaan yang tersedia.<sup>38</sup>

#### b. Faktor yang harus diperhatikan dalam seleksi

##### 1) Penawaran tenaga kerja

Semakin banyak calon yang diperiksa, semakin baik bagi organisasi untuk memilih yang memenuhi syarat yang telah ditentukan.

##### 2) Etika

Perekrut harus memiliki moralitas yang kuat, mematuhi norma, disiplin pribadi yang tinggi, kejujuran yang tak

---

<sup>37</sup> Hamzah Aras, "Implementasi Rekrutmen Karyawan Pada Bank Muamalat Kcp Kota Palopo," (Skripsi, Institute Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, 2020), 13.

<sup>38</sup> Rusydi Fauzan, Ni Desak Made Santi Diwyarthi, Ratna Handayati, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 63.

tergoyahkan, karakter yang utuh, dan keobjektifan berdasarkan kriteria yang rasional.

3) Internal Organisasi

Ukuran anggaran akan menentukan jumlah rekrutan yang dibutuhkan, terlepas dari besarnya atau kecilnya.

4) Kesamaan Kesempatan

Diskriminasi masih ada, kadang-kadang berdasarkan warna kulit, asal daerah, atau latar belakang sosial. Dengan kata lain, ada kelompok minoritas yang mungkin mengalami keterbatasan atau diskriminasi.

**e. Langkah-Langkah Dalam Proses Seleksi**

1. Terima surat lamaran.
2. Ujian.
3. Wawancara.
4. Cek latar belakang dan surat referensi.
5. Evaluasi kesehatan.
6. Wawancara kedua dengan atasan langsung.
7. Keputusan atas lamaran.

**f. Proses Seleksi**

Penilaian pendidikan tidak hanya berkaitan dengan evaluasi hasil belajar semata, melainkan juga melibatkan aspek lebih luas seperti komponen masukan, proses, produk, dan program pendidikan harus dipahami dengan segala aspeknya dan komponen-komponen

yang terkait. Penting bahwa instrumen penilaian pendidikan yang digunakan sesuai dengan aspek yang dinilai serta tujuan dari masing-masing aspek tersebut. Secara umum, instrumen evaluasi dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori utama, yaitu tes dan non-tes. Perbedaan prinsipal antara tes dan non-tes terletak pada jenis jawaban yang diperbolehkan. Tes hanya mengizinkan jawaban yang benar atau salah, sementara dalam non-tes, tidak ada jawaban yang secara mutlak benar atau salah, karena semuanya bergantung pada konteks atau situasi individu.<sup>39</sup>

#### **g. Tujuan Seleksi**

Seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mengidentifikasi individu yang:

1. Berkualitas dan memiliki potensi yang tinggi.
2. Memiliki integritas dan kedisiplinan yang baik.
3. Kompeten, mahir, dan bersemangat dalam menjalankan tugas.
4. Mematuhi persyaratan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.
5. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara vertikal dan horizontal.
6. Dinamis, kreatif, inovatif, dan bertanggung jawab.

---

<sup>39</sup> Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Indonesia Pustaka, 2018), 68-69.

7. Setia dan berdedikasi terhadap perusahaan, dapat bekerja secara mandiri, serta menghargai budaya organisasi.<sup>40</sup>

### **3. Pelatihan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia**

#### **a. Pengertian Pelatihan Dan Pengembangan**

Pelatihan adalah kegiatan yang diselenggarakan dengan teratur untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang demi mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan proses sistematis untuk mentransfer pengetahuan teknis kepada tenaga pendidik sehingga mereka dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dengan lebih baik. Dengan kata lain, peserta pelatihan mengembangkan pengetahuan teknis, keterampilan, dan kemampuan pemecahan masalah melalui program pelatihan.

Pengembangan SDM merupakan fungsi utama dalam manajemen SDM yang tidak hanya mencakup pelatihan dan pengembangan, tetapi juga melibatkan perencanaan, pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja yang menekankan kebutuhan untuk pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan merupakan inti dari upaya yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan serta kinerja organisasi. Beberapa manajer menggunakan istilah tersebut secara bergantian, dengan tujuan mempersiapkan tenaga

---

<sup>40</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 59-60.

pendidik dan kependidikan untuk menghadapi perubahan dan pertumbuhan organisasi. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memiliki potensi untuk mengakomodasi tenaga pendidik dan kependidikan dengan strategi lembaga pendidikan.<sup>41</sup>

#### **b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Tujuan pengembangan SDM adalah membantu memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan SDM bertujuan melatih karyawan baru untuk memperoleh tingkat kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan, dengan cepat dan ekonomis. Tujuan pengembangan SDM untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan dari staf yang ada, sehingga prestasi karyawan pada jabatan sekarang ditingkatkan dan karyawan dipersiapkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang. Tujuan pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan.
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi dirinya.
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial.

---

<sup>41</sup> Amirul Mukminin, Akhmad Habibi All. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press, 2019), 182-191.

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.
7. Mengurangi turnover dan biaya karyawan.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan.
10. Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang Panjang.

Pengembangan SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan pengembangan SDM dalam perlakuan organisasi terhadap karyawan adalah sebagai berikut:

1. Organisasi perlu mempertahankan jabatan semula untuk jangka waktu tertentu dengan memberikan ganjaran yang sesuai.
2. Organisasi perlu memudahkan karyawan pada jabatan lain secara horizontal yang lebih relevan dengan peningkatan dan perbaikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dialami karyawan.
3. Organisasi perlu menginformasikan kepada karyawan secara vertikal untuk mengisi suatu jabatan, yang secara struktural lebih tinggi kedudukannya.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Rusdy Fauzan, et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar di Era Modern)* (Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022), 83-84.

#### 4. Pendidikan Dan Pelatihan

##### a. Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan

Usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama berfokus pada peningkatan kemampuan intelektual dan kepribadian individu. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Pelatihan, dalam konteks ini, merupakan usaha untuk mengalihkan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta pelatihan saat mereka menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang ditekankan haruslah spesifik, dan latihan harus mengarah pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi. Pelatihan juga harus mencakup pengembangan keterampilan atau teknik tertentu yang dapat diamati saat diterapkan di tempat kerja.<sup>43</sup>

##### b. Tujuan Pelatihan Dan Pengembangan

1. Meningkatkan kinerja.
2. Menyempurnakan keahlian sesuai dengan perkembangan teknologi.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar mereka kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu dalam memecahkan masalah organisasional.
5. Mem persiapkan karyawan untuk kemajuan karier.

---

<sup>43</sup> Masram, Mu'ah, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015), 93.

6. Mengarahkan karyawan terhadap pemahaman tentang organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Adapun manfaat nyata yang diperoleh dengan adanya pelatihan dan pengembangan adalah:

1. Peningkatan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Penyusutan waktu yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Mendorong sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Menjawab kebutuhan perencanaan SDM.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam pengembangan dan peningkatan pribadi.<sup>44</sup>

### **c. Langkah-Langkah Program Pelatihan Dan Pengembangan**

Penyusunan program pelatihan dan pengembangan harus dilakukan secara sistematis dengan mengikuti langkah-langkah yang terdefinisi dengan jelas dan teratur untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Langkah-langkah tersebut adalah:

1. Analisis kebutuhan.
2. Identifikasi keterampilan kinerja yang perlu ditingkatkan.

---

<sup>44</sup> Masram, Mu'ah, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 97.

3. Analisis audiens untuk memastikan program sesuai dengan karakteristik karyawan.
4. Perancangan instruksional.
5. Persiapan bahan pelatihan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
6. Pemberian validitas.
7. Pengenalan dan persetujuan program pelatihan.
8. Implementasi.
9. Dukungan keberhasilan dengan lokakarya pelatihan yang difokuskan pada pengembangan keterampilan.
10. Evaluasi dan tindak lanjut.<sup>45</sup>

#### **5. Indikator Keberhasilan Pengembangan**

Tolak ukur metode pengembangan, adapun Indikator pengukurannya yaitu:

1. Prestasi kerja karyawan.
2. Disiplin karyawan.
3. Absensi karyawan.
4. Tingkat kerusakan produksi dan mesin.
5. Tingkat kecelakaan karyawan.
6. Pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu.
7. Inisiatif karyawan.
8. Tingkat upah dan insentif karyawan.
9. Kepemimpinan dan keputusan manajemen.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Masram, Mu'ah, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 98.

## 6. Penempatan

Menurut para pakar, penempatan didefinisikan sebagai pengalihan atau penugasan kembali pegawai ke tugas atau jabatan baru, dengan beberapa yang menggambarkan penempatan sebagai proses menempatkan individu ke posisi pekerjaan yang cocok. Tingkat kesesuaian antara seseorang dengan pekerjaannya memiliki dampak signifikan terhadap jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Dalam konteks lain, penempatan juga dijelaskan sebagai penugasan SDM ke peran pelaksana tugas pada posisi yang sesuai dengan kapasitas, keterampilan, dan keahliannya. Dari definisi-definisi tersebut, penempatan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai upaya untuk mengoptimalkan kemampuan SDM dengan menempatkannya pada posisi yang paling sesuai, sehingga dapat mencapai kinerja optimal. Dengan kata lain, ini adalah keputusan strategis sumber daya manusia untuk menetapkan posisi atau jabatan individu di lembaga pendidikan.<sup>47</sup>

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

---

<sup>46</sup> Masram, Mu'ah, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 103-114.

<sup>47</sup> Rusman, "Penempatan Sumber Daya Manusia Professional Di Lembaga Pendidikan Islam", 126.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode yang diterapkan adalah penelitian kualitatif karena pendekatan ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang data, yaitu data yang memiliki signifikansi atau nilai yang kuat. Signifikansi tersebut mengacu pada inti dari data yang sebenarnya, yang memberikan makna yang lebih dalam. Oleh karena itu, dalam penelitian kualitatif, tidak ada penekanan pada generalisasi, melainkan lebih fokus pada pemahaman makna yang tersirat. Konsep generalisasi dalam penelitian kualitatif disebut sebagai *transferabilitas*, yang mengindikasikan bahwa hasil penelitian dapat diterapkan di konteks lain yang memiliki karakteristik serupa, namun, pendekatan kualitatif lebih menitikberatkan pada pemahaman daripada menghasilkan generalisasi.<sup>48</sup>

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan tujuan merumuskan deskripsi yang valid dan berurutan terkait fakta-fakta yang berkaitan dengan peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan SDM untuk mengisi kekosongan jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji. Penelitian ini memiliki fokus untuk mengungkapkan data valid terkait permasalahan yang dibahas dan menganalisis data yang telah

---

<sup>48</sup> Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makasar: CV Syakir Media Press, 2021), 72.

terhimpun, tujuan akhirnya untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang diajukan.<sup>49</sup>

## B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam konteks penelitian kualitatif merujuk pada tempat atau lingkungan di mana pengumpulan data dilakukan. Penelitian ini memiliki peran penting dalam memberikan konteks dan kerangka bagi pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Dimana peneliti juga tertarik meneliti tentang peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan SDM untuk mengisi kekosongan jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji dikarenakan, pada saat PPL terdapat fenomena mengenai suatu kekosongan jabatan yang belum terisi sehingga peneliti tertarik mengambil judul tersebut.<sup>50</sup>

## C. Subyek Penelitian

Penelitian ini melibatkan penggunaan teknik *purposive*, teknik *purposive* adalah metode penentuan informan berdasarkan pertimbangan

khusus yang informannya adalah Kepala Bidang Sumber Daya dan Umum

Ibu Ririn Maliani, Kepala Bidang kepatuan Bapak Hadi, dan Ibu Cahya Staf Sumber Daya dan Umum, Teller Amalia, Marketing Malik Abdul Jabar. Subyek juga penting dalam penelitian karena merupakan sumber informasi di mana melalui interaksi dan observasi mendalam, peneliti

---

<sup>49</sup> Muhammad Rijal Fadli, "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif," *Jurnal Humanika* 21, no. 1 (2021): 33-54

<sup>50</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2022), 105.

dapat memahami pandangan, pengalaman dan konteks yang membentuk pemahaman tentang masalah yang diteliti.<sup>51</sup>

Adapun subyek atau penentuan informannya sebagai berikut:

1. Kepala Bidang Sumber Daya dan Umum Ibu Ririn Maliani
2. Kepala Bidang Kepatuhan Bapak Hadi
3. Staff Sumber Daya dan Umum Ibu Cahya
4. Teller Amalia
5. Marketing Malik Abdul Jabar

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode-metode ini digunakan untuk menggali informasi yang mendalam dan memadai terkait dengan fenomena yang diteliti.

##### **1. Observasi**

Observasi dapat mencakup pengamatan visual dan persepsi sensorik lainnya.<sup>52</sup> Dalam penelitian ini, peneliti langsung melakukan observasi terhadap peran rekrutmen pelatihan dan pengembangan SDM untuk mengisi kekosongan jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji. Observasi dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang holistik dan rinci mengenai bagaimana strategi tersebut dijalankan secara teknis, data yang dibutuhkan pada saat observasi adalah catatan atau rekaman pada

---

<sup>51</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, 104

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* 106.

saat pengamatan. Berikut adalah data yang diperoleh selama proses pengamatan:

- a. Peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan.
- b. Proses rekrutmen dalam pelatihan dan pengembangan kekosongan jabatan.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dengan wawancara, peneliti dapat memperoleh wawasan yang lebih luas mengenai sudut pandang partisipan dalam mengartikan peristiwa atau fenomena tertentu. Dalam penelitian ini, digunakan wawancara terstruktur sebagai teknik pengumpulan data, di mana pertanyaan-pertanyaan tertulis dengan opsi jawaban telah disiapkan sebelumnya. Pendekatan ini memungkinkan setiap responden menjawab pertanyaan yang sama, dan data yang dihasilkan dicatat dengan seksama.<sup>53</sup>

Wawancara ini melibatkan pihak-pihak terkait dari PT BPR Nusamba Rambipuji, Kepala bidang Sumber Daya dan Umum, dan Kepala Bidang Kepatuhan, dan Staff Sumber Daya dan Umum. Proses wawancara direkam menggunakan alat perekam suara dan dicatat melalui media *notebook* atau sarana catatan lainnya. Untuk memastikan kualitas wawancara, dilakukan pula pelatihan kepada pewawancara yang akan

---

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* 114.

terlibat dalam pengumpulan data. Adapun data wawancara yang diperoleh dalam rekrutmen sebagai berikut:

- a. Proses seleksi karyawan dalam merekrut karyawan baru.
- b. Proses seleksi kekosongan jabatan dalam merekrut karyawan.

### 3. Dokumentasi

Selain teknik wawancara dan observasi, informasi juga dapat diperoleh melalui dokumentasi yang mencakup berbagai bentuk seperti surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, jurnal kegiatan, dan lain sebagainya. Data dari dokumentasi ini dapat digunakan untuk mengungkap detail-detail yang berkaitan dengan masa lalu atau peristiwa tertentu. Peneliti perlu memiliki sensitivitas *teoritis* dalam menganalisis semua data yang terdokumentasi agar menjadi makna yang bermakna.<sup>54</sup>

Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi ini melibatkan upaya peneliti dalam mengumpulkan informasi relevan mengenai PT BPR Nusamba Rambipuji berbagai sumber dokumentasi yang ada. Adapun data dokumentasi yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif melalui proses berikut:

- a. Data jumlah rekrutmen PT BPR Nusamba Rambipuji.
- b. Foto penelitian dan dokumen lain yang terkait dalam penelitian di PT BPR Nusamba Rambipuji

---

<sup>54</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* 117.

## E. Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengolahan data yang dilakukan agar hasilnya dapat dipahami dengan mudah oleh pembaca penelitian. Ini melibatkan pembentukan informasi dari data, pengelompokan hasil pengolahan data, serta penyusunan ringkasan dari hasil tersebut untuk menyimpulkan suatu kesimpulan.<sup>55</sup>

Dalam penelitian ini, teknik analisis deskriptif telah digunakan. Proses analisis deskriptif dilakukan secara iteratif dan berkesinambungan hingga semua data diproses dengan valid dan lengkap.

Adapun tahapan yang dilakukan peneliti menggunakan teknik analisis data model Miles dan Huberman diantaranya adalah:

### 1. Pengumpulan data

Informasi yang terkumpul dari proses wawancara, observasi, dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terbagi menjadi dua bagian, yaitu deskriptif dan reflektif. Catatan deskriptif mencatat dengan langsung apa yang diamati, didengar, dan dialami oleh peneliti tanpa penafsiran subjektif. Sebaliknya, catatan reflektif mencakup pandangan, komentar, dan penafsiran peneliti terhadap temuan yang ditemukan, serta digunakan sebagai bahan untuk merencanakan pengumpulan data pada tahap berikutnya.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Nursapiah, *Penelitian Kualitatif* (Sumatera Utara: Walshri Publising, 2020), 61.

<sup>56</sup> Nursapiah, *Penelitian Kualitatif*, 90.

## 2. Reduksi data

Setelah menyelesaikan pengumpulan data primer dan sekunder, langkah berikutnya adalah menyaring data, mengidentifikasi tema-tema yang muncul, mengklasifikasikannya, dan mengorganisasi data sesuai dengan topiknya, serta menyusun data dalam format tertentu dan membuat rangkuman analisis. Kemudian, data diperiksa kembali dan dikelompokkan berdasarkan masalah penelitian. Setelah dilakukan pengurangan, data yang relevan dengan tujuan penelitian diungkapkan dalam kalimat untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang masalah yang diteliti.<sup>57</sup>

## 3. Penyajian data

Bentuk analisis ini melakukan dan menyampaikan data secara naratif, di mana peneliti menjelaskan temuan data dalam bentuk uraian kalimat, diagram, serta menggambarkan hubungan yang teratur dan berurutan antara kategori.<sup>58</sup>

## 4. Penarikan Kesimpulan

Meskipun kesimpulan telah digambarkan pada tahap reduksi data, itu belum bersifat final karena masih mungkin ada penambahan atau pengurangan. Pada fase ini, kesimpulan yang tepat dan didasarkan pada fakta telah ditemukan sesuai dengan bukti-bukti data yang terkumpul dari lapangan. Proses ini dimulai dari pengumpulan data, seleksi data, triangulasi data, pengelompokan data ke dalam kategori yang *relevan*,

---

<sup>57</sup> Nursapiah, 90.

<sup>58</sup> Nursapiah, 90.

deskripsi data serta kesimpulan akhir kemudian ditarik. Data yang terkumpul dari wawancara dan observasi disajikan secara transparan untuk mencegah bias. Data dikelompokkan secara tematik dan disajikan dalam deskripsi yang relevan untuk mendukung pernyataan dalam penelitian.<sup>59</sup>

#### **F. Keabsahan Data**

Setelah mengumpulkan data penelitian, keabsahan data disusun melalui triangulasi sumber. Triangulasi sumber merupakan teknik evaluasi yang digunakan untuk mengukur kepercayaan data dengan memeriksa informasi yang diperoleh dari beberapa sumber. Data dari berbagai sumber tersebut dideskripsikan, dikategorikan, dan dibandingkan untuk menemukan kesamaan, perbedaan, dan kekhasan, serta tidak disederhanakan seperti pada penelitian berbasis kualitatif. Setelah membuat kesimpulan, hasilnya kemudian diselaraskan dengan sumber data yang terlibat untuk verifikasi.<sup>60</sup>

#### **G. Tahapan-Tahapan Penelitian**

Langkah-langkah penelitian merupakan prosedur yang harus diikuti dengan cermat oleh peneliti. Tahapan-tahapan ini memiliki peran yang signifikan dalam memastikan konsistensi pemikiran yang akhirnya memengaruhi hasil penelitian. Berikut adalah tahapan yang dilakukan oleh peneliti dalam menjalankan proses penelitian:

1. Langkah awal sebelum penelitian
  - a. Perencanaan penelitian disusun.

---

<sup>59</sup> Nursapiah, 91.

<sup>60</sup> Sapto Haryoko, Bahartiar, Fajar Arwadi, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (Universitas Negeri Makasar: Badan Penerbit, 2020), 409, <https://tau.id/y6254>.

- b. Lokasi penelitian dipilih.
  - c. Izin diperoleh.
  - d. Informan dipilih dan dimanfaatkan.
  - e. Peralatan penelitian disiapkan.
  - f. Prinsip-prinsip etika dalam melakukan penelitian diikuti.
2. Tahap pekerjaan lapangan

Pada fase ini, studi dimulai dengan kunjungan langsung ke lokasi penelitian dan data dikumpulkan melalui observasi, interaksi langsung, serta pencatatan dokumen untuk mendapatkan informasi terkait peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan SDM untuk mengisi kekosongan jabatan

3. Tahap penyelesaian

Tahap ini adalah fase terakhir dari proses penelitian di mana hasil penelitian disusun dengan menganalisis data yang telah dievaluasi oleh dosen pembimbing. Kemungkinan revisi diperlukan untuk mencapai hasil penelitian yang optimal sebelum laporan diselesaikan dan siap untuk dipresentasikan kepada penguji.

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum PT BPR Nusamba Rambipuji**

##### **1. Sejarah PT BPR Nusamba Rambipuji**

PT BPR Nusamba Rambipuji merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat yang berdiri di Kabupaten Jember sejak tanggal 17 Februari 1990 bergerak di bidang jasa perbankan dengan melayani penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito serta melayani penyaluran dana berupa Kredit, BPR Nusamba Rambipuji telah berkompeten dibidangnya selama 27 tahun terakhir.

Dengan berkedudukan di Jl. Airlangga No. 26 Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember – Jawa Timur, BPR Nusamba Rambipuji didirikan berdasarkan Akta Notaris No. 112 dibuat di Jakarta pada tanggal 29 September 1989 yang disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dan mendapatkan Surat Izin Uaha dari Menteri Keuangan Republik Indonesia.<sup>61</sup>

##### **2. Visi dan Misi PT BPR Nusamba Rambipuji**

Adapun Visi Misi PT BPR Nusamba Rambipuji diantaranya sebagai berikut:

###### **a. Visi**

Menjadi bank yang terpercaya dan membangun masa depan di wilayah Kabupaten Jember.

---

<sup>61</sup> PT BPR Nusamba Rambipuji, “Sejarah PT BPR Nusamba Rambipuji.” 3 Februari 2024.

**b. Misi**

1. Mendayagunakan seluruh asset perusahaan dengan semaksimal dan seefisien mungkin.
2. Menjalinkan kemitraan secara profesional dan saling menguntungkan dengan seluruh *stakeholder* untuk kelangsungan dan pertumbuhan bisnis.
3. Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki secara kreatif, inovatif, dan produktif guna memberikan nilai tambah positif bagi *stakeholder*.
4. Berperan terhadap masa depan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.
5. Berperan dalam pengembangan umkm dengan memberikan pelayanan yang terbaik.
6. Berperan dalam pengembangan umkm dengan memberikan pelayanan yang terbaik.<sup>62</sup>

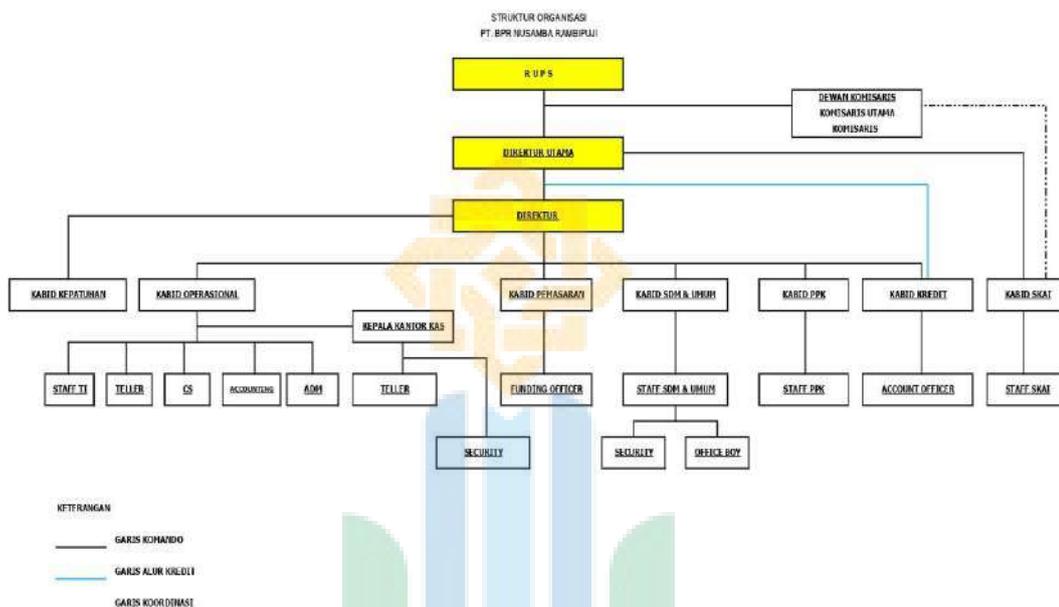
**3. Struktur organisasi perusahaan**

Struktur organisasi memainkan peran penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi dalam setiap aspek pekerjaan, sehingga dirancang agar sederhana dan efektif guna memungkinkan kinerja yang efisien.

---

<sup>62</sup> PT BPR Nusamba Rambipuji, "Visi Misi PT BPR Nusamba Rambipuji." 3 Februari 2024.

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi PT BPR Nusamba Rambipuji



Sumber: PT BPR Nusamba Rambipuji

Adapun kegiatan dan tugas pada PT BPR Nusamba Rambipuji diantaranya sebagai berikut:

- 1. Komisaris Utama**, tugasnya meliputi pengawasan kebijakan direksi, aktif mengawasi implementasi program anti pencucian uang (APU) dan pencegahan pendanaan terorisme (PPT), serta menyetujui semua standar operasional prosedur yang dirumuskan oleh direksi. Selain itu, ia bertanggung jawab atas persetujuan rencana bisnis bank yang telah disusun oleh direksi dan berkomunikasi dengan pemegang saham.<sup>63</sup>
- 2. Komisaris**, tugasnya, bersama Komisaris Utama, adalah mengawasi kebijakan yang dibuat oleh direksi, serta melakukan pengawasan aktif

<sup>63</sup> PT BPR Nusamba Rambipuji, "Struktur Organisasi PT BPR Nusamba Rambipuji," 3 Februari 2024.

terhadap implementasi program Anti Pencucian Uang (APU) dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (PPT), menyetujui semua Standar Operasional Prosedur (SOP) yang disusun oleh direksi, menyetujui rencana bisnis bank yang telah disiapkan oleh direksi, serta berkomunikasi dengan pemegang saham. Selain itu, ia bertanggung jawab atas pengawasan aktif terhadap kebijakan kredit dan melaporkan hasil pengawasan tersebut kepada instansi yang berwenang setiap semester.

**3. Direktur Utama**, tugasnya mencakup mewakili BPR di dalam dan di luar pengadilan dalam segala hal dan situasi, menjalin kerja sama dengan pihak ketiga, serta menjalankan semua tindakan manajemen dan kepemilikan dengan batasan yang jelas. Ia juga berkewajiban untuk melaporkan kepemilikan sahamnya dan/atau saham keluarganya di perseroan, serta perseroan lain, kepada perusahaan untuk dicatat dalam daftar yang khusus. Selain itu, ia bertanggung jawab atas risalah rapat direksi, menyusun laporan tahunan dan dokumen keuangan BPR, serta memelihara semua daftar, risalah, dan dokumen keuangan serta dokumen perusahaan.<sup>64</sup>

**4. Direktur**, tugasnya meliputi mewakili BPR di dalam dan di luar pengadilan dalam segala hal dan keadaan, menjalin kerjasama dengan pihak ketiga, serta melakukan semua tindakan manajemen dan kepemilikan dengan batasan yang jelas. Ia juga harus melaporkan kepemilikan sahamnya atau saham keluarganya di perseroan, serta di perseroan lain, kepada perusahaan untuk dicatat dalam daftar yang khusus.

---

<sup>64</sup> PT BPR Nusamba Rambipuji, "Struktur Organisasi PT BPR Nusamba Rambipuji," 3 Februari 2024.

Selain itu, ia bertanggung jawab atas pembuatan daftar pemegang saham, daftar khusus, risalah rapat umum pemegang saham, dan risalah rapat direksi.<sup>65</sup>

- 5. Kepala Bidang Sumber Daya dan Umum,** tugasnya mencakup koordinasi pelaksanaan tugas sekretariat, administrasi korespondensi, dan komunikasi kantor. Ia juga bertanggung jawab atas proses dan fungsi manajemen sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, pelatihan, konsultasi, penggajian, dan pemutusan hubungan kerja. Selain itu, dia bertanggung jawab atas pencatatan dan manajemen aset perusahaan, serta melakukan inventarisasi untuk kebutuhan alat tulis dan perlengkapan kantor. Selanjutnya, dia mengelola dan menyusun laporan keuangan terkait kas kecil.
- 6. Kepala Bidang Pembinaan dan Penyelesaian Kredit,** tanggung jawabnya meliputi koordinasi tugas sekretaris, administrasi surat-menyurat, dan komunikasi penting kantor. Dia juga memiliki kewajiban untuk memberi laporan kepada perusahaan mengenai saham yang dimilikinya atau oleh keluarganya di perusahaan dan perusahaan lain untuk dicatat dalam daftar khusus. Selain itu, dia bertugas membuat daftar pemegang saham, daftar khusus, serta risalah rapat umum pemegang saham dan risalah rapat direksi.
- 7. Kepala Kantor Pusat Operasional,** bertanggung jawab untuk merancang rencana bisnis kantor pusat operasional bank, mengatur kegiatan

---

<sup>65</sup> PT BPR Nusamba Rambipuji, "Struktur Organisasi PT BPR Nusamba Rambipuji," 3 Februari 2024.

operasional, serta mengelola pengumpulan dan penyaluran dana sambil mempertahankan kualitas kredit yang baik. Di samping itu, dia bertanggung jawab untuk menyusun laporan keuangan bulanan dan laporan lain yang harus disampaikan kepada direksi. Tugasnya juga mencakup memastikan bahwa semua sistem dan prosedur dijalankan sesuai ketentuan dan menjaga keseimbangan likuiditas perusahaan.<sup>66</sup>

**8. Kepala Cabang,** tanggung jawabnya meliputi merencanakan strategi bisnis untuk kantor pusat operasional bank, mengoordinasikan kegiatan operasional termasuk pengumpulan dan penyaluran dana, serta menjaga standar kualitas kredit yang tinggi. Selain itu, tugasnya mencakup penyampaian laporan keuangan bulanan dan laporan lain kepada dewan direksi. Perannya juga mencakup memastikan bahwa semua sistem dan prosedur berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta menjaga tingkat likuiditas perusahaan agar tetap stabil.

**9. Kepala Bidang Satuan Kerja Audit Internal,** tugasnya melibatkan koordinasi pelaksanaan pemeriksaan oleh staf pengawasan, pengawasan terhadap penerapan program Anti Pencucian Uang (APU) dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (PPT), serta memberikan laporan segera kepada direksi mengenai transaksi nasabah yang dicurigai (Suspicious Transaction). Selain itu, dia bertanggung jawab atas pengawasan terhadap penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh direksi, dan memastikan bahwa pemeriksaan yang dilakukan oleh staf

---

<sup>66</sup> PT BPR Nusamba Rambipuji, "Struktur Organisasi PT BPR Nusamba Rambipuji," 3 Februari 2024.

pengawasan sesuai dengan SOP bidang pengawasan.<sup>67</sup>

**10. Kepala Bidang Kepatuhan Manajemen Risiko APU dan PPT**, tugasnya melibatkan penyusunan dan penyesuaian pedoman kerja, sistem, dan prosedur sesuai dengan perkembangan terbaru, serta menyusun laporan tentang pemantauan dan evaluasi terhadap kepatuhan bank. Laporan ini kemudian disampaikan kepada direktur yang bertanggung jawab atas fungsi kepatuhan dan manajemen risiko. Dia juga bertanggung jawab memastikan bahwa semua aktivitas bank telah dilaksanakan sesuai dengan hukum, perjanjian, dan komitmen dengan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), serta kebijakan internal yang berlaku. Selain itu, dia harus melaporkan hasil penilaian dan evaluasi terhadap tingkat kepatuhan bank kepada direktur yang mengawasi fungsi kepatuhan dan manajemen risiko, serta membuat ringkasan hasil penilaian kepatuhan bank secara berkala sebagai dasar evaluasi untuk melakukan perbaikan lebih lanjut.

**11. Sekretaris Perusahaan**, tugasnya mencakup pelaksanaan administrasi, korespondensi, dan komunikasi untuk kepentingan pengurus dan perusahaan. Dia juga bertanggung jawab atas pengadaan alat kantor dan kebutuhan umum untuk pengurus, serta mengelola kebutuhan seperti pakaian, keperluan operasional, dan akomodasi. Selain itu, dia bertugas membuat laporan secara berkala untuk disampaikan kepada instansi yang berwenang dan pihak terkait mengenai struktur kelompok usaha, laporan semesteran, laporan keuangan tahunan, dan mengatur serta menyusun

---

<sup>67</sup> PT BPR Nusamba Rambipuji, "Struktur Organisasi PT BPR Nusamba Rambipuji," 3 Februari 2024.

notulen rapat pengurus.

**12. Kepala Bidang Operasional**, tugasnya meliputi koordinasi kegiatan teller, *customer service*, akuntansi, teknologi informasi administratif, dan kepala kantor kas. Dia bertanggung jawab memastikan bahwa aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh teller, customer service, akuntansi, teknologi informasi, administrasi, dan kantor kas sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku. Selanjutnya, dia juga bertanggung jawab untuk memverifikasi keabsahan spesimen penabung dan deposan, serta melakukan pemeriksaan terhadap pencadangan bunga deposito.<sup>68</sup>

**13. Kepala Bidang Pemasaran**, bertanggung jawab untuk mengatur dan memantau kegiatan pemasaran produk dan layanan perbankan, serta menerapkan kebijakan pemasaran yang sesuai dengan anggaran. Selain itu, dia berperan dalam bernegosiasi dengan calon nasabah potensial dan memberikan penjelasan mengenai keunggulan produk dan layanan bank kepada mereka. Dia juga memberikan masukan kepada direksi terkait strategi pemasaran produk dan layanan bank dalam penyusunan anggaran.

Di samping itu, dia juga bertanggung jawab atas fungsi kepegawaian, termasuk penerimaan karyawan baru, pelatihan, konsultasi, dan administrasi gaji/tunjangan karyawan. Dia juga mengurus pencatatan dan pengelolaan aset perusahaan, inventarisasi kebutuhan kantor, dan pembuatan laporan keuangan kecil.

---

<sup>68</sup> PT BPR Nusamba Rambipuji, "Struktur Organisasi PT BPR Nusamba Rambipuji," 3 Februari 2024.

**14. Kepala Bidang Kredit**, memiliki tanggung jawab untuk mengatur dan mengawasi proses pelaksanaan serta penyaluran kredit. Selain itu, dia melaksanakan kebijakan penyaluran kredit sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan. Dia juga melakukan negosiasi dengan calon nasabah kredit yang berpotensi dan memastikan bahwa semua tahapan proses pelaksanaan dan penyaluran kredit dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, dia memberikan penjelasan mengenai berbagai keunggulan produk kredit kepada calon debitur.

**15. Kepala Kantor Kas**, tanggung jawabnya meliputi koordinasi kegiatan operasional di kantor kas. Dia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua operasi, sistem, dan prosedur dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, dia melakukan pemeriksaan terhadap keabsahan slip transaksi harian di kantor kas dan menyusun laporan tentang penerimaan dan pengeluaran kas untuk disampaikan kepada kantor pusat operasional atau kantor cabang. Terakhir, dia bertanggung jawab menjaga keamanan dan kelancaran likuiditas secara optimal.<sup>69</sup>

**16. Staf Satuan Kerja Audit Internal**, tugasnya melibatkan koordinasi kegiatan operasional di kantor kas serta memastikan bahwa sistem dan prosedur operasional dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku. Tanggung jawabnya juga mencakup pemeriksaan keabsahan slip transaksi harian di kantor kas serta penyusunan laporan mengenai penerimaan dan pengeluaran kas yang kemudian disampaikan kepada kantor pusat

---

<sup>69</sup> PT BPR Nusamba Rambipuji, "Struktur Organisasi PT BPR Nusamba Rambipuji," 3 Februari 2024.

operasional atau cabang. Selain itu, dia menjaga keamanan dan kelancaran likuiditas agar optimal.

**17. Staf Kepatuhan,** Tugasnya melibatkan kolaborasi dengan kepala bidang untuk menyusun dan mengimplementasikan pedoman kerja, sistem, dan prosedur yang sesuai dengan perkembangan terbaru. Dia juga bertanggung jawab untuk menyusun laporan mengenai pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tata kelola, kepatuhan, manajemen risiko, serta program Anti Pencucian Uang (APU) & Pencegahan Pendanaan Terorisme (PPT), yang kemudian disampaikan kepada kepala bidang kepatuhan. Selain itu, dia memastikan bahwa semua kegiatan bank dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, perjanjian, komitmen dengan OJK, dan kebijakan internal yang baru. Dia juga melaporkan hasil penilaian dan evaluasi mengenai tingkat kepatuhan bank kepada kepala bidang kepatuhan, dan bersama kepala bidang, dia menyusun ringkasan hasil penilaian berkala mengenai tata kelola, kepatuhan, manajemen risiko, serta penerapan APU dan PPT sebagai dasar evaluasi untuk direktur yang bertanggung jawab atas fungsi kepatuhan, untuk melakukan perbaikan lebih lanjut.<sup>70</sup>

**18. Teller,** Tugasnya meliputi melakukan penarikan pembayaran dan pencairan dana, mencatat transaksi tunai, menyusun rekapitulasi arus masuk dan keluar uang, mengelola proses dan administrasi pengambilan serta penyetoran uang ke dalam brankas, dan menerima setoran uang serta

---

<sup>70</sup> PT BPR Nusamba Rambipuji, "Struktur Organisasi PT BPR Nusamba Rambipuji," 3 Februari 2024.

mengelola transaksi kas dan tunai.

**19. Customer Service**, tugasnya meliputi melakukan pengambilan pembayaran dan pencairan dana, mencatat transaksi tunai, menyusun ringkasan arus masuk dan keluar uang, mengelola proses dan administrasi pengambilan serta penyetoran uang ke brankas, dan menerima setoran uang serta mengelola transaksi tunai dan kas.

**20. Teknologi dan Informasi (TI)**, tugasnya meliputi menjalankan proses penarikan pembayaran dan pencairan dana, mencatat semua transaksi tunai, menyusun rangkuman aliran masuk dan keluar uang, mengelola pengolahan dan administrasi pengambilan serta penyetoran uang ke brankas, serta menerima setoran uang dan menangani proses transaksi uang tunai dan kas.

**21. Accounting**, tugasnya meliputi pencatatan transaksi harian secara akurat, penyusunan laporan keuangan harian dan bulanan, pengelolaan dan pemrosesan transaksi bank, pengaturan buku yang berkaitan dengan pencatatan keuangan, serta penyusunan laporan bulanan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, baik untuk kebutuhan internal maupun eksternal.<sup>71</sup>

**22. Administrasi (KKPO dan Kantor Cabang)**, tanggung jawabnya meliputi pencatatan setiap transaksi harian, penyusunan laporan neraca dan laba rugi baik harian maupun bulanan, pengelolaan dan pemrosesan pembukuan transaksi bank, penyelenggaraan buku yang terkait dengan

---

<sup>71</sup> PT BPR Nusamba Rambipuji, "Struktur Organisasi PT BPR Nusamba Rambipuji," 3 Februari 2024.

pencatatan keuangan, serta penyusunan laporan bulanan sesuai dengan jadwal, untuk kebutuhan internal dan eksternal.

**23. Administrasi (Penempatan Kantor Kas)**, tugasnya mencakup melakukan pencatatan transaksi harian, menyusun laporan neraca dan laba rugi setiap harian dan bulanan, mengelola pembukuan transaksi perbankan, menyusun dan menjaga buku yang menjadi tanggung jawab pencatatan keuangan, serta menyusun laporan bulanan pada setiap periode untuk keperluan internal dan eksternal.

**24. Funding Officer (FO)**, Tugasnya adalah melaksanakan kegiatan pemasaran dana dan produk layanan perbankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh kepala bagian pemasaran, merencanakan pengembangan produk dan layanan perbankan, serta mempromosikan produk tabungan, deposito, dan layanan perbankan, mencari calon nasabah potensial, serta memberikan layanan jemputan untuk setoran dan penarikan tabungan dan deposito.

**25. Staf Pembinaan dan Penyelesaian Kredit (P2K)**, tugasnya adalah mengawasi perkembangan bisnis para peminjam dan pembayaran cicilan kredit, menyusun strategi penagihan kredit, secara aktif melakukan penagihan kredit untuk semua jenis kredit, termasuk yang lancar, memiliki masalah, atau telah dihapuskan, menyusun surat peringatan bagi para peminjam, dan Memberikan laporan tentang status penagihan kepada

kepala bagian PPK.<sup>72</sup>

**26. Account Officer (AO)**, tugasnya adalah mengelola pemasaran kredit, melakukan penyelidikan pada dokumen permohonan kredit, melakukan survei lapangan dan mengevaluasi potensi bisnis calon debitur, menilai kecocokan jaminan, dan mempromosikan produk kredit kepada calon nasabah.<sup>73</sup>

## **B. Penyajian Data Dan Analisis**

Penyusunan data merupakan tahap dalam proses penelitian di mana informasi yang terkumpul diorganisir dan dipaparkan sesuai dengan tujuan penelitian serta analisis yang relevan. Dalam studi ini, cara pengumpulan data melibatkan penggunaan observasi, wawancara, dokumentasi, dan pencatatan lapangan sebagai instrumen penelitian. Hasil data akan disajikan secara berurutan sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditentukan.

### **1. Peran Rekrutmen Dalam Menentukan Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengisi Kekosongan Jabatan Di PT BPR Nusamba Rambipuji.**

Peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji berdasarkan wawancara Ibu Ririn Maliani sebagai Kepala Bidang Sumber daya dan Umum menyatakan bahwa:

Untuk peran rekrutmen karyawan baru dalam menentukan pelatihan akan di berikan model dasar peraturan perusahaan dan ketentuan

<sup>72</sup> PT BPR Nusamba Rambipuji, "Struktur Organisasi PT BPR Nusamba Rambipuji," 3 Febuari 2024.

<sup>73</sup> PT BPR Nusamba Rambipuji, "Struktur Organisasi PT BPR Nusamba Rambipuji," 3 Febuari 2024.

internal jadi itu adalah ilmu dasar yang harus diketahui oleh karyawan baru. setelah dia menjadi karyawan kemudian ditempatkan di posisi yang kosong semisal dibagian kredit, selain produk dari awal dia masuk kemudian kita berikan pelatihan apa yang akan di berikan bisa nanti pengembangannya semisal ke bagaimana membuat analisa kredit, bagaimana cara survei yang baik, bagaimana mengenal karakter calon debitur apakah calon debitur ini dengan data yang sudah ada dia mempunyai kemampuan untuk membayar atau segala komponen yang berkaitan dengan kredit. kalau kaitannya rekrutmen dengan mengisi kekosongan jabatan, misalkan kalau kekosongan itu ada di tingkat non staf atau staf itu kita akan membuka rekrutmen masyarakat atau karyawan nusamba dengan posisi yang kita buka, misalkan kita membuka lowongan staf pembiayaan itu kita buka dari luar kita membuka pengumuman lowongan kerja dari sosial media jadi kita mengambil dari *fresh graduated* ataupun mahasiswa yang pengen kerja atau siapapun, tapi kalau misalkan posisi yang kosong ternyata jabatannya semisal jabatan kepala kantor kas atau kepala bidang, disana kita tidak melakukan rekrutmen ulang dari pihak luar tapi kita utamakan dulu dari internalnya, atau temen-temen staf yang sudah *exist team* kemudian kita akan melakukan psikotes, tetapi psikotesnya itu akan berbeda dengan psikotes rekrutmen baru, jadi kita akan menggunakan pihak ketiga yang sama tapi akan menggunakan materi psikotes yang lebih tinggi artinya ditingkat manajemen atau manager.<sup>74</sup>

Berikut hasil wawancara dari Ibu Ririn Maliani di atas terkait dengan Peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji sebagai berikut:

1. Peran rekrutmen karyawan baru dalam menentukan pelatihan akan di berikan model dasar peraturan perusahaan dan ketentuan internal jadi itu adalah ilmu dasar yang harus diketahui oleh karyawan baru, dan perekrutan di informasikan melalui soial media biasanya banyak anak-anak yang baru lulus kuliah yang paling banyak minatnya di dunia perbankan. Setelah dia menjadi karyawan kemudian ditempatkan di posisi

---

<sup>74</sup> Ririn Maliani, diwawancara oleh Penulis, Jember 26 Januari 2024.

yang kosong semisal dibagian kredit, selain produk dari awal dia masuk kemudian kita berikan pelatihan segala komponen yang berkaitan dengan kredit.

2. Dan untuk pengembangan karyawannya misalnya ada kekosongan suatu jabatan kepala kantor kas atau kepala bidang di PT BPR Nusamba Rambipuji tidak melakukan rekrutmen ulang dari pihak luar tapi mengutamakan dari internalnya, atau temen-temen staf yang sudah *exist team* kemudian melakukan psikotes, tetapi psikotesnya itu akan berbeda dengan psikotes rekrutmen baru, jadi menggunakan pihak ketiga yang sama tapi akan menggunakan materi psikotes yang lebih tinggi artinya ditingkat manajemen atau manager.

Berikut penjelasan mengenai Peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji di perjelas oleh Bapak Hadi sebagai Kepala Bidang Kepatuhan diantaranya sebagai berikut:

Peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sebelum diberi pelatihan dan pengembangan calon karyawan baru ini akan di training dulu dengan diberikan materi model dasar peraturan perusahaan, ketentuan internal, dan produk perusahaan, setelah diterima devisi apa yang dibutuhkan semisal staf dana, kemudian dilatih ada secara tertulis, ada secara praktek lapangan mengenai staf dana dan perekrutan ini dibuka secara eksternal melalui sosial media dan lain sebagainya. sedangkan peran rekrutmen karyawan lama dalam mengisi suatu kekosongan jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji dalam kekosongan suatu jabatan misalnya kepala kantor kas dan kepala bidang lainnya merekrut dari dalam atau interen temen-temen staf yang sudah *exist team* kemudian melakukan psikotes, tetapi psikotesnya itu akan berbeda dengan psikotes rekrutmen baru, jadi menggunakan psikotes yang lebih tinggi artinya ditingkat

manajemen atau manager.<sup>75</sup>

Berikut hasil wawancara dari Bapak Hadi di atas terkait dengan Peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji sebagai berikut:

1. Peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan untuk mengisi kekosongan jabatan sebelum diberi pelatihan dan pengembangan calon karyawan baru ini akan di training dulu dengan diberikan materi model dasar peraturan perusahaan, ketentuan internal, dan produk perusahaan, setelah diterima menjadi karyawan baru di devisi apa yang dibutuhkan semisal staf dana, kemudian dilatih secara tertulis, dan secara praktek lapangan mengenai staf dana, perekrutan di buka secara *eksternal* melalui sosial media.
2. Dan untuk pengembangan karywan lama dalam mengisi suatu kekosongan jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji dalam kekosongan suatu jabatan misalnya kepala kantor kas dan kepala bidang lainnya akan dipromosikan dari dalam atau interen temen-staf yang sudah *exist team* kemudian melakukan psikotes, tetapi psikotesnya itu akan berbeda dengan psikotes rekrutmen baru, jadi menggunakan psikotes yang lebih tinggi artinya ditingkat manajemen atau manager.

Berikut penjelasan mengenai Peran rekrutmen dalam menentukan

---

<sup>75</sup> Hadi, diwawancara oleh Penulis, Jember 26 Januari 2024.

pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji di perjelas oleh Ibu Cahya sebagai Staf Sumber Daya dan Umum diantaranya sebagai berikut:

Peran rekrutmen untuk mengisi kekosongan jabatan pada karyawan baru akan diberikan semua peraturan dasar dulu, baru jika sudah ditempatkan di posisi mana yang tertentu lalu di berikan pengembangan karna pengetahuan yang fokusnya beda secara umum yang pertama, informasi yang kita berikan semuanya sama mulai peraturan perusahaan, ketentuan internal dan produk-produk yang sudah ada. Setelah dia menjadi karyawan dan diterima di divisi keuangan contohnya lalu diberikan pelatihan mengenai bagian-bagian keuangan. Rekrutmen ini dibuka secara eksternal memalui media sosial dan lain sebagainya. Sedangkan peran rekrutmen karyawan lama dalam mengisi suatu kekosongan jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji dalam kekosongan suatu jabatan misalnya kepala kantor kas dan kepala bidang lainnya merekrut dari dalam atau intern teman-teman staf yang sudah *exist team* kemudian melakukan psikotes, tetapi psikotesnya itu akan berbeda dengan psikotes rekrutmen baru, jadi menggunakan psikotes yang lebih tinggi artinya ditingkat manajemen atau manager.<sup>76</sup>

Berikut hasil wawancara dari Ibu Cahya di atas terkait dengan Peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji sebagai berikut:

1. Peran rekrutmen untuk mengisi kekosongan jabatan pada karyawan baru akan diberikan semua peraturan dasar dulu, baru jika sudah ditempatkan di posisi mana yang tertentu lalu di berikan pengembangan karna pengetahuan yang fokusnya beda secara umum yang pertama, informasi yang kita berikan

---

<sup>76</sup> Cahya, diwawancara oleh Penulis, Jember 26 Januari 2024.

semuanya sama mulai peraturan perusahaan, ketentuan internal dan produk-produk yang sudah ada. Setelah dia menjadi karyawan dan diterima di divisi keuangan contohnya lalu diberikan pelatihan mengenai bagian-bagian keuangan. Rekrutmen ini dibuka secara eksternal melalui media sosial dan lain sebagainya.

2. Dan untuk pengembangan karyawan lama dalam mengisi suatu kekosongan jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji dalam kekosongan suatu jabatan misalnya kepala kantor kas dan kepala bidang lainnya akan di promosikan dari dalam atau intern teman-teman staf yang sudah *exist team* kemudian melakukan psikotes, tetapi psikotesnya itu akan berbeda dengan psikotes rekrutmen baru, jadi menggunakan psikotes yang lebih tinggi artinya ditingkat manajemen atau manager.

Berikut penjelasan mengenai Peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk

mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji di perjas oleh Ibu Amalia sebagai Teller diantaranya sebagai berikut:

Peran rekrutmen untuk mengisi kekosongan jabatan pada karyawan baru akan diberikan semua peraturan dasar dulu, baru jika sudah ditempatkan di posisi mana yang tertentu lalu di berikan pengembangan karna pengetahuan yang fokusnya beda secara umum yang pertama, informasi yang kita berikan semuanya sama mulai peraturan perusahaan, ketentuan internal dan produk-produk yang sudah ada. Setelah dia menjadi karyawan dan diterima di divisi keuangan contohnya lalu diberikan pelatihan mengenai bagian-bagian keuangan. Rekrutmen ini dibuka secara eksternal melalui media sosial dan lain sebagainya. Sedangkan peran rekrutmen

karyawan lama dalam mengisi suatu kekosongan jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji dalam kekosongan suatu jabatan misalnya kepala kantor kas dan kepala bidang lainnya merekrut dari dalam atau intern teman-teman staf yang sudah *exist team* kemudian melakukan psikotes, tetapi psikotesnya itu akan berbeda dengan psikotes rekrutmen baru, jadi menggunakan psikotes yang lebih tinggi artinya ditingkat manajemen atau manager.<sup>77</sup>

Berikut hasil wawancara dari Ibu Amalia di atas terkait dengan Peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji sebagai berikut:

1. Peran rekrutmen untuk mengisi kekosongan jabatan pada karyawan baru akan diberikan semua peraturan dasar dulu, baru jika sudah ditempatkan di posisi mana yang tertentu lalu di berikan pengembangan karna pengetahuan yang fokusnya beda secara umum yang pertama, informasi yang kita berikan semuanya sama mulai peraturan perusahaan, ketentuan internal dan produk-produk yang sudah ada. Setelah dia menjadi karyawan dan diterima di divisi keuangan contohnya lalu diberikan pelatihan mengenai bagian-bagian keuangan. Rekrutmen ini dibuka secara eksternal memalui media sosial dan lain sebagainya.
2. Dan untuk pengembangan karyawan lama dalam mengisi suatu kekosongan jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji dalam kekosongan suatu jabatan misalnya kepala kantor kas dan

---

<sup>77</sup> Amalia, diwawancara oleh Penulis, Jember, 5 Juni 2024.

kepala bidang lainnya akan di promosikan dari dalam atau intern temen-temen staf yang sudah *exist team* kemudian melakukan psikotes, tetapi psikotesnya itu akan berbeda dengan psikotes rekrutmen baru, jadi menggunakan psikotes yang lebih tinggi artinya ditingkat manajemen atau manager.

Berikut penjelasan mengenai Peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji di perjelas oleh Bapak Malik Abdul Jabar sebagai Marketing diantaranya sebagai berikut:

Peran rekrutmen untuk mengisi kekosongan jabatan pada karyawan baru akan diberikan semua peraturan dasar dulu, baru jika sudah ditempatkan di posisi mana yang tertentu lalu di berikan pengembangan karna pengetahuan yang fokusnya beda secara umum yang pertama, informasi yang kita berikan semuanya sama mulai peraturan perusahaan, ketentuan internal dan produk-produk yang sudah ada. Setelah dia menjadi karyawan dan diterima di divisi keuangan contohnya lalu diberikan pelatihan mengenai bagian-bagian keuangan. Rekrutmen ini dibuka secara eksternal memlaui media sosial dan lain sebagainya. Sedangkan peran rekrutmen karyawan lama dalam mengisi suatu kekosongan jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji dalam kekosongan suatu jabatan misalnya kepala kantor kas dan kepala bidang lainnya merekrut dari dalam atau intern temen-temen staf yang sudah *exist team* kemudian melakukan psikotes, tetapi psikotesnya itu akan berbeda dengan psikotes rekrutmen baru, jadi menggunakan psikotes yang lebih tinggi artinya ditingkat manajemen atau manager.<sup>78</sup>

Berikut hasil wawancara dari Malik Abdul Jabar di atas terkait dengan Peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji sebagai berikut:

---

<sup>78</sup> Malik Abdul Jabar, diwawancara oleh Penulis, Jember, 5 Juni 2024.

1. Peran rekrutmen untuk mengisi kekosongan jabatan pada karyawan baru akan diberikan semua peraturan dasar dulu, baru jika sudah ditempatkan di posisi mana yang tertentu lalu di berikan pengembangan karna pengetahuan yang fokusnya beda secara umum yang pertama, informasi yang kita berikan semuanya sama mulai peraturan perusahaan, ketentuan internal dan produk-produk yang sudah ada. Setelah dia menjadi karyawan dan diterima di divisi keuangan contohnya lalu diberikan pelatihan mengenai bagian-bagian keuangan. Rekrutmen ini dibuka secara eksternal memlalui media sosial dan lain sebagainya.

2. Dan untuk pengembangan karyawan lama dalam mengisi suatu kekosongan jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji dalam kekosongan suatu jabatan misalnya kepala kantor kas dan kepala bidang lainnya akan di promosikan dari dalam atau intern temen-temen staf yang sudah *exist team* kemudian melakukan psikotes, tetapi psikotesnya itu akan berbeda dengan psikotes rekrutmen baru, jadi menggunakan psikotes yang lebih tinggi artinya ditingkat manajemen atau manager.

Berdasarkan hasil wawancara dari berbagai informan mengenai Peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji ialah sebagai berikut:

1. Peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan untuk mengisi kekosongan jabatan sebelum diberi pelatihan dan pengembangan calon karyawan baru ini akan di training dulu dengan diberikan materi model dasar peraturan perusahaan, ketentuan internal, dan produk perusahaan, setelah diterima menjadi karyawan baru di divisi yang dibutuhkan kemudian dilatih secara tertulis, dan secara praktek lapangan, rekrutmen dilakukan secara external melalui sosial media.
2. Dan untuk pengembangan karyawan lama dalam mengisi suatu kekosongan jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji dalam kekosongan suatu jabatan misalnya kepala kantor kas dan kepala bidang lainnya akan di promosikan dari dalam atau intern teman-teman staf yang sudah *exist team* kemudian melakukan psikotes, tetapi psikotesnya itu akan berbeda dengan psikotes rekrutmen baru, jadi menggunakan psikotes yang lebih tinggi artinya ditingkat manajemen atau manager.

## **2. Bagaimana Proses Rekrutmen Untuk Mengisi Kekosongan Jabatan Di PT BPR Nusamba Rambipuji.**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai proses rekrutimen untuk mengisi kekosongan suatu jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji berdasarkan wawancara dari Ibu Ririn Maliani selaku Kepala Bidang Sumber Daya dan Umum sebagai berikut:

Untuk proses rekrutmen karyawan baru di PT BPR Nusamba Rambipuji sudah berlaku sesuai SOP karena sudah peraturan dari perusahaan yang pertama mengurus administrasi seperti persyaratan surat-surat ktp, sim, surat lamaran kerja, transkrip nilai ijazah, skl, minimal Pendidikan D3, skck, surat sehat, dan ipk minimal 2,75, proses kedua seleksi mulai dari seleksi berkas harus sama dengan persyaratan, seleksi surat lamaran kerja diambil dari ipk tertinggi, proses ke tiga wawancara untuk mengetahui latar belakangnya, proses keempat psikotes, proses keenam melakukan training atau pelatihan dasar yang sudah disediakan dan proses selanjutnya tanda tangan kontrak beserta penempatannya. Sedangkan untuk proses pengembangan karyawan lama harus 2 tahun bekerja dan direkomendasikan oleh kepala bidang, dan dilihat dari penilaian kerja, kriteria yang harus di penuhi yakni, manajemen menunjuk karya-karya yang berpotensi untuk mengisi kekosongan jabatan serta psikotesnya sesuai dengan target atau setara dengan manager.<sup>79</sup>

Berikut hasil wawancara dari Ibu Ririn Maliani di atas terkait dengan proses rekrutmen untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji sebagai berikut:

1. Melengkapi administrasi atau surat-surat seperti ktp, sim, surat lamaran kerja, transkrip nilai ijazah, skl, minimal Pendidikan D3, skck, surat sehat, dan ipk minimal 2,75.
2. Proses seleksi mulai dari seleksi berkas harus sama dengan persyaratan yang diinginkan oleh perusahaan dan diambil ipk tertinggi.
3. Wawancara untuk mengetahui karakter dan latar belakang karyawan baru.
4. Psikoets bertujuan untuk memberikan gambaran performa seorang kandidat nantinya ketika sudah mulai bekerja
5. Melakukan training yang disediakan oleh perusahaan

---

<sup>79</sup> Ririn Maliani, diwawancara oleh Penulis, Jember 26 Januari 2024.

6. Tanda tangan kontrak dan penempatan.
7. Sedangkan karyawan lama dalam proses promosi kenaikan jabatan harus bekerja selama 2 tahun dan direkomendasikan oleh kepala bidang, dan dilihat dari penilaian kerja serta kriteria yang harus di penuhi yakni manajemen menunjuk karya-karya yang berpotensi untuk mengisi kekosongan jabatan, psikotesnya sesuai dengan target atau setara dengan manager.

Berikut penjelasan mengenai Proses rekrutmen untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji di perjelas oleh Bapak Hadi sebagai Kepala bidang kepatuhan diantaranya sebagai berikut:

Untuk proses rekrutmen sudah sesuai dengan SOP diperaturan perusahaan seperti mulai dari mengajukan lamaran pekerjaan, perlengkapan persyaratan, kemudian harus mengikuti seleksi, yang pertama seleksi berkas, seleksi wawancara awal, kemudian tes tulis, tes IQ, setelah itu tes kesehatan, kemudian tes mulai masuk kerja ditraining dulu setelah ditraining tanda tangan kontrak, setelah tanda kontrak sampai setahun tidak menunjukkan hasil yang baik kontrak lagi setahun, apabila kontrak ke satu tahun lagi ini masih tidak menunjukkan hasil yang baik maka akan di *cut* atau di keluarkan, jika hasil nya baik maka akan di angkat menjadi karyawan tetap. Sedangkan untuk karyawan lama dalam proses pengembangan jabatan harus bekerja selama 2 tahun dan direkomendasikan oleh kepala bidang, dan dilihat dari penilaian kerja serta psikotesnya sesuai dengan target atau setara dengan manager.<sup>80</sup>

Berikut hasil wawancara dari Bapak Hadi di atas terkait dengan proses rekrutmen untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji sebagai berikut:

---

<sup>80</sup> Hadi, diwawancara oleh Penulis, Jember 26 Januari 2024.

1. Proses rekrutmen sudah sesuai dengan SOP diperaturan perusahaan seperti mulai dari mengajukan lamaran pekerjaan, perlengkapan persyaratan seperti berkas pengajuan lamaran kerja.
2. Proses seleksi, yang pertama seleksi berkas, seleksi wawancara awal.
3. Tes tulis, tes iq, setelah itu tes kesehatan.
4. Trainig
5. Tanda tangan kontrak.
6. Sedangkan untuk karyawan lama dalam proses pengembangan jabatan yang lebih tinggi harus bekerja selama 2 tahun dan direkomendasikan oleh kepala bidang, dan dilihat dari penilaian kerja, jenis kelamin, serta psikotesnya sesuai dengan target atau setara dengan manager.

Berikut penjelasan mengenai Proses rekrutmen untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji di perjelas oleh Ibu cahya sebagai staf kepala bidang sumber daya dan umum diantaranya sebagai berikut:

Proses yang digunakan oleh PT BPR Nusamba Rambipuji adalah rekrutmen dengan metode terbuka, yaitu dengan menginformasikan menggunakan metode melakukan pengumuman lowongan pekerjaan melalui media sosial seperti ig, facebook, wa, kantor pos. persyaratan ktp, sim, surat lamaran kerja, transkrip nilai ijazah, skl, minimal Pendidikan D3, skck, surat sehat, ipk minimal 2,75, psikotes, wawancara dengan kepala bidang dan direksi, tes kesehatan. Sedangkan untuk proses pengembangan jabatan karyawan lama harus 2 tahun bekerja dan direkomendasikan oleh kepala bidang, dan dilihat dari penilaian kerja serta psikotesnya sesuai dengan target atau setara dengan manager.<sup>81</sup>

Berikut hasil wawancara dari Ibu Cahya di atas terkait dengan proses rekrutmen untuk mengisi kekosongan suatu jabatan

---

<sup>81</sup> Cahya, diwawancara oleh Penulis, Jember 26 Januari 2024.

pada PT BPR Nusamba Rambipuji sebagai berikut:

1. Pengumuman lowongan pekerjaan melalui media sosial (wa, ig, facebook, kantor pos).
2. Melengkapi berkas persyaratan.
3. Proses seleksi mulai dari seleksi berkas harus sama dengan persyaratan yang diinginkan oleh perusahaan dan diambil ipk tertinggi.
4. Wawancara untuk mengetahui karakter dan latar belakang karyawan baru.
5. Psikoets bertujuan untuk memberikan gambaran performa seorang kandidat nantinya ketika sudah mulai bekerja
6. Melakukan training yang disediakan oleh perusahaan
7. Tanda tangan kontrak dan penempatan.
8. Sedangkan karyawan lama dalam proses rekrutemnya harus bekerja selama 2 tahun dan direkomendasikan oleh kepala bidang, dan dilihat dari penilaian kerja serta psikotesnya sesuai dengan target atau setara dengan manager.

Berikut penjelasan mengenai Proses rekrutmen untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji di perjelas oleh Ibu Amalia sebagai Teller diantaranya sebagai berikut:

Untuk proses rekrutmen sudah sesuai dengan SOP diperaturan perusahaan seperti mulai dari mengajukan lamaran pekerjaan, perlengkapan persyaratan, kemudian harus mengikuti seleksi, yang pertama seleksi berkas, seleksi wawancara awal, kemudian tes tulis, tes IQ, setelah itu tes kesehatan, kemudian tes mulai masuk kerja ditraining dulu setelah ditraining tanda tangan kontrak, setelah

tanda kontrak sampai setahun tidak menunjukkan hasil yang baik kontrak lagi setahun, apabila kontrak ke satu tahun lagi ini masih tidak menunjukkan hasil yang baik maka akan di *cut* atau di keluarkan, jika hasilnya baik maka akan diangkat menjadi karyawan tetap. Sedangkan untuk karyawan lama dalam proses pengembangan jabatan harus bekerja selama 2 tahun dan direkomendasikan oleh kepala bidang, dan dilihat dari penilaian kerja serta psikotesnya sesuai dengan target atau setara dengan manager.<sup>82</sup>

Berikut hasil wawancara dari Ibu Amalia di atas terkait dengan proses rekrutmen untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen sudah sesuai dengan SOP diperaturan perusahaan seperti mulai dari mengajukan lamaran pekerjaan, perlengkapan persyaratan seperti berkas pengajuan lamaran kerja.
2. Proses seleksi, yang pertama seleksi berkas, seleksi wawancara awal.
3. Tes tulis, tes iq, setelah itu tes kesehatan.
4. Trainig
5. Tanda tangan kontrak.
6. Sedangkan untuk karyawan lama dalam proses pengembangan jabatan yang lebih tinggi harus bekerja selama 2 tahun dan direkomendasikan oleh kepala bidang, dan dilihat dari penilaian kerja, jenis kelamin, serta psikotesnya sesuai dengan target atau setara dengan manager.

---

<sup>82</sup> Amalia, diwawancara oleh Penulis, Jember 5 Juni 2024.

Berikut penjelasan mengenai Proses rekrutmen untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji di perjelas oleh Bapak Malik Abdul Jabar sebagai marketing diantaranya sebagai berikut:

Untuk proses rekrutmen sudah sesuai dengan SOP diperaturan perusahaan seperti mulai dari mengajukan lamaran pekerjaan, perlengkapan persyaratan, kemudian harus mengikuti seleksi, yang pertama seleksi berkas, seleksi wawancara awal, kemudian tes tulis, tes IQ, setelah itu tes kesehatan, kemudian tes mulai masuk kerja ditraining dulu setelah ditraining tanda tangan kontrak, setelah tanda kontrak sampai setahun tidak menunjukkan hasil yang baik kontrak lagi setahun, apabila kontrak ke satu tahun lagi ini masih tidak menunjukkan hasil yang baik maka akan di *cut* atau di keluarkan, jika hasilnya baik maka akan diangkat menjadi karyawan tetap. Sedangkan untuk karyawan lama dalam proses pengembangan jabatan harus bekerja selama 2 tahun dan direkomendasikan oleh kepala bidang, dan dilihat dari penilaian kerja serta psikotesnya sesuai dengan target atau setara dengan manager.<sup>83</sup>

Berikut hasil wawancara dari Bapak Malik Abdul Jabar di atas terkait dengan proses rekrutmen untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen sudah sesuai dengan SOP diperaturan perusahaan seperti mulai dari mengajukan lamaran pekerjaan, perlengkapan persyaratan seperti berkas pengajuan lamaran kerja.
2. Proses seleksi, yang pertama seleksi berkas, seleksi wawancara awal.
3. Tes tulis, tes iq, setelah itu tes kesehatan.
4. Trainig
5. Tanda tangan kontrak.

---

<sup>83</sup> Malik Abdul Jabar, diwawancara oleh Penulis, Jember 5 Juni 2024.

6. Sedangkan untuk karyawan lama dalam proses pengembangan jabatan yang lebih tinggi harus bekerja selama 2 tahun dan direkomendasikan oleh kepala bidang, dan dilihat dari penilaian kerja, jenis kelamin, serta psikotesnya sesuai dengan target atau setara dengan manager.

Berdasarkan hasil wawancara dari berbagai informan mengenai proses rekrutmen manusia untuk mengisi kekosongan suatu jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji ialah sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen sudah sesuai dengan SOP diperaturan perusahaan seperti mulai dari mengajukan lamaran pekerjaan, perlengkapan persyaratan seperti berkas pengajuan lamaran kerja.
2. Membuka lowongan pekerjaan di media sosial (wa, ig, kantor pos).
3. Proses seleksi, yang pertama seleksi berkas, seleksi wawancara awal.
4. Tes tulis, tes iq, dan tes kesehatan.
5. Trainig
6. Tanda tangan kontrak.

7. Sedangkan untuk karyawan lama dalam proses pengembangan jabatan yang lebih tinggi harus bekerja selama 2 tahun dan direkomendasikan oleh kepala bidang, dan dilihat dari penilaian kerja, jenis kelamin, serta psikotesnya sesuai dengan target atau setara dengan manager.

### **C. Pembahasan Temuan**

Berdasarkan pengamatan, interaksi, pengumpulan dokumen, dan

analisis data yang dilakukan sesuai dengan focus penelitian, peneliti akan menjelaskan hasil dari lapangan tentang peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji.

1. Peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji.

Peran rekrutmen untuk mengisi kekosongan jabatan pada karyawan baru akan diberikan semua peraturan dasar, jika sudah ditempatkan di posisi mana yang tertentu lalu di berikan pengembangan, informasi yang diberikan semuanya sama mulai peraturan perusahaan, ketentuan internal dan produk-produk yang sudah ada. Setelah menjadi karyawan dan diterima di divisi keuangan contoh diberikan pelatihan mengenai bagian-bagian keuangan. Rekrutmen ini dibuka secara eksternal melalui media sosial dan lain sebagainya. Sedangkan peran rekrutmen

karyawan lama dalam mengisi suatu kekosongan jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji misalnya divi kepala kantor kas dan kepala bidang lainnya mempromosikan dari dalam atau intern teman-teman staf yang sudah *exist team* kemudian melakukan psikotes, tetapi psikotesnya itu akan berbeda dengan psikotes rekrutmen baru, jadi menggunakan psikotes yang lebih tinggi artinya ditingkat manajemen atau manager.

Dari teori mengenai peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan

jabatan di jelaskan oleh Hadyati Harras, Endang Sugiarti dan Wahyudi dari buku “Kajian Manajemen MSDM Untuk Mahasiswa” ialah peran rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari dalam (internal) dan dari luar (eksternal) organisasi atau perusahaan. Rekrutmen yang berasal dari dalam perusahaan adalah persediaan tenaga kerja dari dalam organisasi atau perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan kosong. Sedangkan rekrutmen eksternal proses mendapatkan tenaga kerja dari luar organisasi atau perusahaan.<sup>84</sup>

Penelitian ini berdasarakan teori terdahulu yang ada di bab dua yang dijelaskan oleh Anitha Paulina Tinambunan, Kornel Munthe dan Miska Irani dengan judul “Strategi SDM Dan Implikasinya Terhadap Kegiatan Rekrutmen, Seleksi Dan Pengembangan Di Unika Santo Thomas Medan” ialah Strategi SDM merupakan upaya untuk menyediakan SDM yang mempunyai kompetensi dan komitmen tinggi terhadap perusahaan. Peran strategi SDM bukanlah hal yang baru namun dilakukan dengan pertimbangan matang. Jika peran perekrutan kegiatan seleksi dan pelatihan tidak berdasarkan sistem rekrutmen dan seleksi maka SDM tidak mampu membantu bisnis dalam mencapai tujuannya, adanya metode rekrutmen melalui karyawan dan iklan. Metode seleksi dilakukan dengan Unika Santo Thomas Medan dikategorikan ilmiah karena terdiri dari beberapa

---

<sup>84</sup> Hadyati Harras, Endang Sugiarti dan Wahyudi dari buku “Kajian Manajemen MSDM Untuk Mahasiswa”,18-19.

tahapan, dalam peranan rekrutmen beserta kekosongan jabatan, menggunakan metode tradisional berdasarkan seleksi karyawan dari dalam internal untuk beberapa divisi paling atas, sedang perekrutan karyawan divisi menengah diadakan secara terbuka melalui sosial media dan sebagainya.<sup>85</sup>

2. Proses rekrutmen untuk mengisi kekosongan jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji.

PT BPR Nusamba Rambipuji menggunakan proses rekrutmen terbuka dengan cara memberikan informasi menggunakan metode melakukan pengumuman lowongan pekerjaan melalui media sosial seperti ig, facebook, wa, kantor pos. dengan persyaratan surat-surat (ktp, sim, lamaran kerja, transkrip nilai, ijazah, skl, minimal pendidikan D3, skck, surat sehat, ipk minimal 2,75) setelah itu melakukan psikotes, wawancara dengan kepala bidang dan direksi, tanda tangan kontrak dan penempatan, Sedangkan untuk proses pengembangan untuk jabatan yang lebih tinggi karyawan lama harus 2 tahun bekerja dan direkomendasikan oleh kepala bidang, dan dilihat dari penilaian kerja serta psikotesnya sesuai dengan target atau setara dengan manager, setelah itu tandatangan kontrak dan penempatannya.

Dari teori mengenai proses rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan jabatan sudah dijelaskan oleh Hadyati Harras, Endang Sugiarti dan Wahyudi

---

<sup>85</sup> Anitha Paulina Tinambunan, Kornel Munthe dan Miska Irani dengan judul “Strategi SDM Dan Implikasinya Terhadap Kegiatan Rekrutmen, Seleksi Dan Pengembangan Di Unika Santo Thomas Medan, 12-13.

dari buku “Kajian Manajemen MSDM Untuk Mahasiswa” bahwasannya proses pelaksanaan rekrutmen dalam perusahaan pasti menerapkan suatu metode didalamnya. Metode rekrutmen sendiri adalah suatu cara yang diterapkan perusahaan dimana telah dipilih manakah yang paling tepat untuk diterapkan. Setiap perusahaan memiliki dan menerapkan metode yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya. Yaitu metode tertutup dari interen orang-orang yang sudah bekerja di kantor tersebut dan metode terbuka dari eksteren untuk merekrut karyawan baru melalui media sosial dan lain sebagainya. Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan sampai menjadi karyawan.<sup>86</sup>

Penelitian ini berdasarakan teori terdahulu yang ada di bab dua yang dijelaskan dilakukan oleh Delfin Apriyanti, Nana Dyki Dirbawanto, yang berjudul “Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Catur Pilar Makmur Serjahtera, Focal Point Medan” ialah proses rekrutmen yang diterapkan melalui dua tahapan yaitu metode tertutup internal memilih karyawan yang direkomendasikan dan metode terbuka atau internal. Adapun proses rekrutmen yang dilakukan untuk internal Ketika adanya divisi tertentu contoh kepala cabang maka piak yang direkomendasikan memasuki tahapan pertama yaitu seleksi berkas, tahapan dua tes wawacara, tahapan tiga tes psikotes sampai ke tahapan menjadi kepala cabang, selanjutnya

---

<sup>86</sup> Hadyati Harras, Endang Sugiarti dan Wahyudi dari buku “Kajian Manajemen MSDM Untuk Mahasiswa”, 24-25.

proses rekrutmen yang dilakukan secara terbuka atau eksternal sama seperti interen hanya bebrbeda pada saat psikotes prekrutan juga dipromosikan secara luas melalui media sosial.<sup>87</sup>



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

---

<sup>87</sup> Delfin Apriyanti, Nana Dyki Dirbawanto, yang berjudul “Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Catur Pilar Makmur Serjahtera, Focal Point Medan”, 9-10.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan temuan dari penelitian yang dilakukan di PT BPR Nusamba Rambipuji terkait “ Peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji”, beberapa hal yang disimpulkan mengenai fokus masalah yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

1. Peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji untuk peran karyawan baru akan diberikan pelatihan dasar dan ditempatkan di divisi yang ditentukan. Setelah menjadi karyawan akan ada pelatihan mengenai divisi tersebut. Sedangkan peran rekrutmen karyawan lama dalam mengisi suatu kekosongan jabatan harus menempuh kerja selama 2 tahun, memiliki penilaian kinerja yang baik, serta mampu mengikuti tes psikotes yang setara dengan manager.
2. Proses rekrutmen untuk mengisi kekosongan jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji. Untuk proses mulai merekrut, seleksi sampai menjadi karyawan semuanya sama perbedaannya hanya pada psikotes, penilaian kinerja, dan berapa lama bekerja pada perusahaan tersebut.

#### **B. Saran**

Untuk PT BPR Nusamba Rambipuji dalam merekrut karyawan dalam eksternal jangan hanya di media sosial selain itu juga bisa bekerja sama

dengan pihak kampus untuk memberi edukasi dan motivasi seperti lulusan perbankan atau ekonomi mempunyai ketertarikan atau pandangan dalam bekerja.



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

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustyaningrum, Lany Anggraeny. "Analisis Rekrutment Dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Ditinjau Dari Manajemen Sumber Daya Insani Studi Kasus Pada CV. Top Mobil Cabang Kediri." Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2021.
- Ahmad Rijali. "Analisis Data Kualitatif," *Jurnal Alhadharah*, 17, no. 33 (2018), 91-94.
- Al Islami, M Alifudin dan Suriyanto, Moh Agung. *Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi* 2, no. 2 (2022): 176-185.
- Amirul Mukminin, Akhmad Habibi All. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press, 2019), 182-191.
- Apriliana, Shinta Devi dan Nawangsari, Ertien Rining. *Jurnal Forum Ekonomi* 2, no. 4 (2021): 804-812.
- Apriyanti, Delfin dan Dirbawanto, Nana Dyk.i "Analisis Rekrutment Dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Ditinjau Dari Manajemen Sumber Daya Insani, Studi Kasus Pada Cv Top Mobil Cabang Kediri." Skripsi, Universitas Sahid Surakarta, 2021.
- Aras hamzah, "Implementasi Rekrutmen Karyawan Pada Bank Muamalat Kcp Kota Palopo", Skripsi, Institute Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, 2020, 13.
- Aulia Agustin, Retno Widowati. "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT Lunto Prima Megah", *jurnal mitra manajemen*, vol 5 no. 1 (2021), 23.
- Baharuddin, Andi dan Mogat, Haery. "Strategi Pengendalian Internal Dalam Perekrutan Dan Pelatihan Karyawan Pada Citraland Celebes Di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan." *Jurnal Ekonometriks*, 2, no. 1 (2023): 31.
- Catio, Mukrodi Muchlis dan surya, Moh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: Unpam, 2023.
- Diana Aini "Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Posisi Kerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Semesta Indah Kencong Jember", Skripsi, Universitas Kiai Haji Achmad Sidiq Jember, 2023.
- F, Yuliana dan Lilistian. "Rekrutmen Karyawan Perusahaan," *Jurnal Ekonomi* 1, no. 2 (2020): 91-100.

- Fauzan Rusdy, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar di Era Modern)*. Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2022.
- Hadyati, HARRAS Endang, dan Sugiarti Wahyudi. *Kajian Manajemen MSDM Untuk Mahasiswa*. Banten: UNPAM, 2020.
- Handoko T, Hani. "Manajemen personalia dan sumberdaya manusia." Yogyakarta: BPFE, 1995.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. "*Manajemen Personalia*." Yogyakarta: BPFE, 1997.
- Jember, BPR Anggota, "PERBARINDO," 11 Desember 2023. <https://www.perbarindo.or.id/bpr-anggota-dpk-jember/>
- M, Fadli. *Memahami desain metode penelitian kualitatif, Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*. Jakarta: PT. Persada, 2021.
- Masram, mu'ah, *Manajemen sumberdaya manusia* (Sidoarjo: zifatama publisher, 2015), 103-114.
- Masrohatin, Siti. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Pendekatan Islamic Value*, (Jember: Media Sains Indonesia, 2022), 72.
- Maulana, Ibnu Hammamsyah dan Sari, Mega Puspita. "Peran Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi 3 Cooks." *Jurnal Ikrath-Ekonomika* 1, no. 2 (2023): 339.
- Meithiana Indasari, Al Fadjar Ansory. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka, 2018.
- Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, Nurul Setianingrum, "Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember", *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies*, 3 no. 1 (2023): 1.
- Nadeak, B. *Sejarah Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2019.
- Nurhayati, Herny dan Nurzannah, Annisa Zahra. "Prosedur Rekrutmen Karyawan Pada PT. Yakjin Jaya Indonesia 2 Kabupaten Sukabumi." *Jurnal Semnaster* 1, no. 2 (2022): 77.
- Pangabean, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Penyusun Tim. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember, 2020.
- Priyono dan Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010.

- Pusparani, Devira. "Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan." Skripsi Universitas Brawijaya Malang, 2018.
- Rakyat Perekonomian Bank, "Wikipedia Enslikopedia Bebas," 11 Desember 2023. [https://id.wikipedia.org/wiki/Bank\\_Perekonomian\\_Rakyat](https://id.wikipedia.org/wiki/Bank_Perekonomian_Rakyat).
- Rusman, "Penempatan Sumber Daya Manusia Professional Di Lembaga Pendidikan Islam", 126.
- S.P, Malayu dan Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- Septyani, Yola. "Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PT Bank BNI Syariah Pusat Program Studi Manajemen Perbankan Syariah." Skripsi Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2019.
- Setiyowati, Ari Tri dan Atmaja, Hanung Eka. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja Freelance Di Bidang Jasa Wedding Organizer di Kota Magelang." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan* 1, no. 2 (2023): 76.
- Siswanto. "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional." Jakarta: Bumi Aksara Bintarto, 2005.
- Siyaha, Mansur, dan Muhtadi, Ridan. "Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 (2020): 188.
- Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: alfabeta, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- Tinambunan Anitha Paulina, Munthe, Kornel, dan Tarigan, Miska Irani. "Strategi Sdm Dan Implikasinya Terhadap Kegiatan Rekrutmen, Seleksi Dan Pengembangan Di Unika Santo Thomas Medan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2, no. 2 (2023): 343.
- Tunnazilah, Hikma. "Prosedur Rekrutmen Karyawan Pada PT. Yakjin Jaya Indonesia 2 Kabupaten Sukabumi." Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malik, 2023.
- Zuchri, Abdussamad. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: CV Syakir Media Press, 2021.

Lampiran 1 matriks

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metodologi Penelitian	Fokus Penelitian
Peran Rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan jabatan pada PT BPR Nusamba Rambipuji	Rekrutmen dan pelatihan dan pengembangan SDM	<ol style="list-style-type: none"> <li>Manajemen Sumber Daya Manusia</li> <li>Rekrutmen</li> <li>Seleksi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pengertian MSDM</li> <li>Tujuan MSDM</li> <li>Pengertian Rekrutmen</li> <li>Tujuan Rekrutmen</li> <li>Metode Rekrutmen</li> <li>Faktor yang harus diperhatikan dalam seleksi</li> <li>Langkah-langkah dalam proses seleksi</li> </ol>	<p>Informan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kepala bidang SDM dan Umum PT BPR Nusamba Rambipuji.</li> <li>Staf SDM dan Umum.</li> <li>Kepala bidang Kepatuhan PT BPR Nusamba Rambipuji.</li> </ol> <p>Data Sekunder</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Buku</li> <li>Jurnal</li> <li>Website</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pendekatan penelitian: Kualitatif.</li> <li>Jenis penelitian: Deskriptif.</li> <li>Subyek penelitian: <i>Purposive</i>.</li> <li>Lokasi penelitian: Gudang Rejo, Rambipuji, Kecamatan Rambipuji, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur, 68152.</li> <li>Tehnik pengumpulan data: <ol style="list-style-type: none"> <li>Obesrvasi.</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Bagaimana peran Rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan suatu jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji?</li> <li>Bagaimana proses Rekrutmen untuk mengisi kekosongan suatu jabatan di PT BPR Nusamba Rambipuji?</li> </ol>

		<p>4. Pelatihan dan pengembangan</p> <p>5. Penempatan</p>	<p>3. Proses seleksi</p> <p>1. Prestasi kerja karyawan</p> <p>2. Kedisiplinan karyawan</p> <p>3. Absensi karyawan</p>	<p>b. Wawancara.</p> <p>c. Dokumentasi.</p> <p>6. Analisis data: Pengumpulan data, Reduksi data, Penyajian data, penarikan kesimpulan.</p> <p>7. Kebasahan data: Triangulasi.</p>	
--	--	---	---	---	--

Lampiran 2 pernyataan keaslian tulisan

**PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Moch Taufiqur Rohman  
Nim : 204105010082  
Prodi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Institut : UIN KHAS Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul Peran “Rekrutmen Dalam Menentukan Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengisi Kekosongan Jabatan Pada PT BPR Nusamba Rambipuji” ini adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagai mana mestinya

Jember, 06 Mei 2024



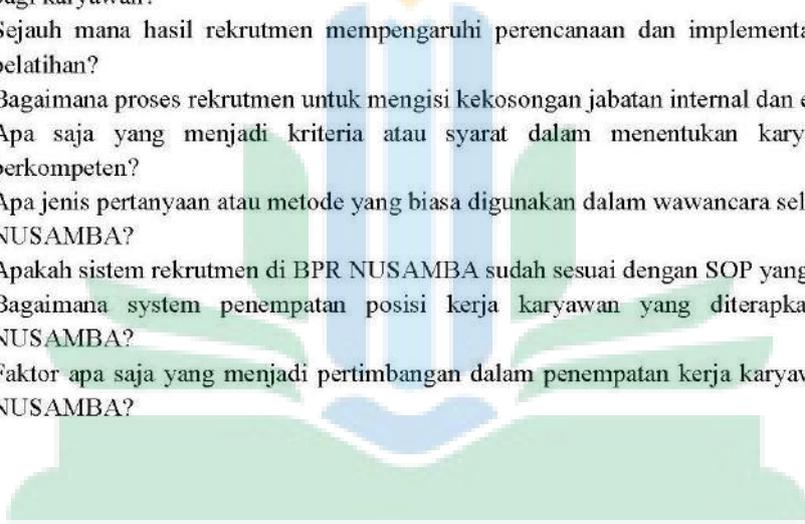
Moch Taufiqur Rohman  
NIM: 204105010082

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

## Lampiran 3 pedoman wawancara

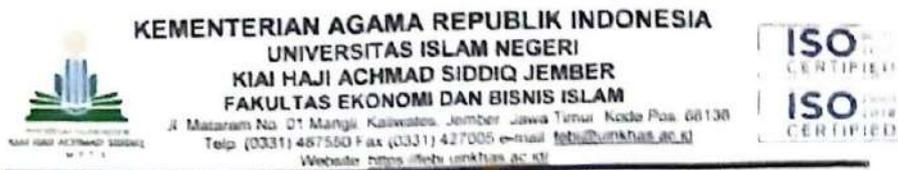
### **PEDOMAN WAWANCARA**

1. Bagaimana peran rekrutmen dalam menentukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan jabatan di PT BPR NUSAMBA RAMBIPUJI?
2. Apa strategi rekrutmen yang digunakan untuk memastikan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan pengembangan?
3. Bagaimana proses identifikasi kebutuhan pelatihan diintegrasikan dengan kegiatan rekrutmen untuk memastikan pengisian kekosongan jabatan?
4. Apa langkah – langkah kongkrit yang diambil oleh tim rekrutmen dalam mengaitkan pemilihan kandidat dengan kebijakan pengembangan sumber daya manusia diperusahaan?
5. Berapa kali dalam setahun BPR NUSAMBA memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan?
6. Sejauh mana hasil rekrutmen mempengaruhi perencanaan dan implementasi program pelatihan?
7. Bagaimana proses rekrutmen untuk mengisi kekosongan jabatan internal dan eksternal?
8. Apa saja yang menjadi kriteria atau syarat dalam menentukan karyawan yang berkompeten?
9. Apa jenis pertanyaan atau metode yang biasa digunakan dalam wawancara seleksi di BPR NUSAMBA?
10. Apakah sistem rekrutmen di BPR NUSAMBA sudah sesuai dengan SOP yang berlaku?
11. Bagaimana system penempatan posisi kerja karyawan yang diterapkan di BPR NUSAMBA?
12. Faktor apa saja yang menjadi pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan di BPR NUSAMBA?



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

Lampiran 4 permohonan ijin penelitian



Nomor B-144 /Un.22/7 a/PP 00 9/09/2023 18 September 2023  
Lampiran -  
Hal Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.  
Kepala Kepala PT BPR Nusmba Rambipuji  
Jl. Gudang Rejo, Rambipuji Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember Jawa Timur

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

Nama : Moch Taufiqur Rohman  
NIM : 204105010081  
Semester : VII (Tujuh)  
Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai peran rekrutmen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan jabatan di PT BPR Nusmba Rambipuji di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Nuruf Widyawati Islami Rahayu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



Lampiran 5 surat keterangan selesai penelitian



**SURAT KETERANGAN MENYELESAIKAN PENELITIAN  
GUNA PENYUSUNAN TUGAS AKHIR**  
Nomor : 087/RBP/DIR/IV/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa

Nama : **MOCH TAUFIQUR ROHMAN**  
NIM : 204105010082  
Prodi : Perbankan Syariah  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Lembaga : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

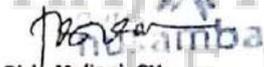
Yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan penelitian di PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Rambipuji terhitung sejak disetujuinya permohonan izin penelitian tanggal 18 September 2023 sampai dengan tanggal 06 Mei 2024.

Sebagai bahan penelitian dengan judul tugas akhir/skripsi :

**"Peran Rekrutmen Dalam Menentukan Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengisi Kekosongan Jabatan Pada PT BPR Nusamba Rambipuji".**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 06 Mei 2024  
PT. BPR Nusamba Rambipuji

  
**Ririn Maliani, SH**  
Kabid SDM dan Umum

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER**

**BANK SAHABAT ANAK NEGERI**



Lampiran 6 jurnal kegiatan

JURNAL

KEGIATAN PENELITIAN

Judul Peran Rekrutmen Dalam Menentukan Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengisi Kekosongan Jabatan Pada PT BPR Nusamba Rambipuji.

No	Hari / Tanggal	Uraian Kegiatan	Paraf
1.	10, September 2023	Meminta ijin penelitian	
2.	18, September 2023	Memeberikan surat ijin penelitian	
3.	26, Januari 2024	Melakukan wawancara dengan Ibu Ririn Mengenai peran rekrutmen dalam mengisi kekosongan jabatan	
4.	26, Januari 2024	Melakukan wawancara dengan Bapak Hadi Mengenai peran rekrutmen dalam mengisi kekosongan jabatan	
5.	26, Januari 2024	Melakukan wawancara dengan Ibu Cahya Mengenai peran rekrutmen dalam mengisi kekosongan jabatan	
6.	06, Mei 2024	Pengambilan Dokumentasi	
7.	06, Mei 2024	Pengambilan surat selesai penelitian	

Jember, 06 Mei 2024

Kepala Bidang SDU



Ririn Maltani

Lampiran 7 dokumentasi

## DOKUMENTASI



surat ijin penelitian kepada Ibu Ririn Maliani, Jember 18 September 2023



Wawancara kepada Ibu Ririn Maliani, Jember 26 Januari 2024



Wawancara kepada Bapak Hadi, Jember 26 Januari 2024



Wawancara kepada Ibu Cahya, Jember 26 Januari 2024



Pengambilan surat selesai penelitian, Jember 06 Mei 2024

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

Lampiran 8 surat ket plagiasi



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 : MOCH TAUFIQUR ROHMAN  
NIM : 204105010082  
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH  
Judul : PERAN REKRUITMEN DALAM MENENTUKAN  
PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA UNTUK MENGISI KEKOSONGAN JABATAN  
PADA PT BPR NUSAMBA RAMBIPUJI

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

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 13 Mei 2024  
Operator Turnitin  
Ekonomi dan Bisnis Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



Lampiran 9 surat selesai bimbingan



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

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



### SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Moch Taufiqur Rohman  
NIM : 204105010082  
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, 06 Mei 2024  
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah

*Ana Pratiwi*  
**Ana Pratiwi, M.S.A**  
NIP. 198809232019032003

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



Lampiran 10 biodata

**BIODATA PENULIS**



Nama : Moch Taufiqur Rohman  
Nim : 204105010082  
Tempat/Tanggal Lahir : Jember, 17 Desember 1999  
Alamat : Dusun Paseban RT 005 RW 011 Desa Rowotamtu  
Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember  
Prodi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi Bisnis Islam  
Universitas : Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq  
Jember  
No. Telepon : +6285335534546

**Riwayat Pendidikan:**

1. SDN Nogosari 05 : Tahun 2006-2012
2. SMPN 03 Balung : Tahun 2012-2015
3. SMKN 5 Jember : Tahun 2015-2018