

**REKRUTMEN PEGAWAI MELALUI PROGRAM MAGANG  
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA (SDM) PADA BMT NU CABANG JELBUK  
KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**



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

Oleh :

**DEBI HOLILATUL UMAROH**

NIM : E20191056

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
JULI 2025**

**REKRUTMEN PEGAWAI MELALUI PROGRAM MAGANG  
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA (SDM) PADA BMT NU CABANG JELBUK  
KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**

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



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

Oleh :

**DEBI HOLILATUL UMAROH**

NIM : E20191056

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
JULI 2025**

**REKRUTMEN PEGAWAI MELALUI PROGRAM MAGANG  
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA (SDM) PADA BMT NU CABANG JELBUK  
KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**Debi Holilatul Umaroh**  
NIM : E20191056

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Disetujui Pembimbing



**Dr. Hj. Nurul Setianingrum. S.E., M.M**  
NIP. 196905231998032001

**REKRUTMEN PEGAWAI MELALUI PROGRAM MAGANG  
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA (SDM) PADA BMT NU CABANG JELBUK  
KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**

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

Hari : Rabu  
Tanggal : 18 Juni 2025

Tim Penguji :

Ketua

Sekretaris

  
Siti Indah Purwaning Yuwana, S.Si., M.M.  
NIP. 198509152019032005

  
Toton Fanshurna, M.E.I.  
NIP. 198112242011011008

Anggota : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

1. Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M.

2. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M.

Menyetujui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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



## MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : Salah seorang dari kedua perempuan itu berkata, "Wahai ayahku, ambillah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang terbaik yang engkau ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". ( Al-qashash, 28:26).<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> <https://quran.kemenag.go.id>, Al-qashash 29:26

## PERSEMBAHAN

Puji Syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada BMT NU Kantor Cabang Jelbuk Kabupaten Jember” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Dengan segala rasa syukur penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak terkait dan terlibat langsung selama proses penyusunan skripsi ini. Sehingga dapat terselesaikan dengan baik, dengan rasa bahagia penulis sampaikan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua saya, Bapak Umar dan Umi Kholifah yang selalu memberikan semangat, motivasi, doa, dukungan dan kasih sayang terhadap penulis sehingga sampai pada titik ini.
2. Adik saya tersayang Desta Maulida Humairoh yang senantiasa memberi support agar semangat terus berusaha.
3. Keluarga besar yang tidak lupa selalu memberi dukungan.
4. Teman-teman seperjuangan perbankan syariah yang telah menjadi support system selama penyelesaian skripsi ini dan selalu mendukung untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Pasangan saya Lukman Nulhakim yang senantiasa mendampingi dan mensupport dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh member EXO (Kim Minseok, Kim Jumnyeon, Zhang Yixing, Byun Baekhyun, Kim Jongdae, Park Chanyeol, Doh Kyungsoo, Kim Jongin, dan Oh Sehun) dan juga seluruh member NCT yang telah memberi dukungan melalui karya-karyanya yang luar biasa sehingga memberi motivasi penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Serta semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu, terimakasih karna telah membantu dan mensupport terkait penyelesaian skripsi ini.



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pada BMT NU Cabang Jelbuk Kabupaten Jember”**.

Penyusunan skripsi ini diajukan kepada Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar (S.E).

Penulis menyadari bahwa susunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini tentunya karena ada dukungan dari berbagai pihak yang terkait, oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Hepni, M.M selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Dr. Nurul Widyawati, I.R., S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan 1
4. Dr. H. M.F Hidayatullah, S.H.I., M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam
5. Prof. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si selaku Dosen Penasihat Akademik
6. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi
7. Seluruh Bapak dan ibu dosen Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Islam Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

8. Bapak Muhammad Ridhol Mansur selaku Kepala Cabang BMT NU Kantor Cabang Jelbuk yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

Semoga segala amal baik semua pihak tercatat sebagai amal yang banyak memberikan manfaat. Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, maka penulis haturkan maaf kepada semua, serta menjadi kebanggaan bagi penulis akan adanya masukan dan nasihat guna memperbaiki skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis maupun para pembaca.



Jember, 22 Mei 2025

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

Penulis

**Debi Holilatul Umaroh**

NIM : E20191056

## ABSTRAK

**Debi Holilatul Umaroh, Dr. Hj. Nurul Setianingrum. 2025**

*“Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Bmt NU Cabang Jelbuk Kabupaten Jember”*

**Kata Kunci :** Rekrutmen, Magang, Sumber Daya Manusia.

Rekrutmen pegawai melalui proses magang adalah strategi di mana perusahaan merekrut karyawan dari peserta magang yang telah menjalani periode kerja dan pelatihan di organisasi tersebut. Selama magang, perusahaan dapat menilai langsung kemampuan, sikap, dan potensi individu dalam lingkungan kerja nyata. Proses ini memungkinkan perekrutan yang lebih selektif dan efisien. Dengan demikian, strategi ini membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena pegawai yang direkrut umumnya lebih siap kerja, memahami sistem internal, dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Program magang juga bukan hanya sekedar ajang untuk belajar dunia kerja melainkan untuk dimanfaatkan sebagai proses seleksi alami. Proses seleksi ini juga diterapkan oleh berbagai lembaga, termasuk salah satunya yaitu Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) khususnya di daerah-daerah seperti BMT NU Cabang Jelbuk, yang memiliki kebutuhan SDM berkualitas namun dengan keterbatasan sumber daya manusia dalam proses rekrutmen konvensional.

Fokus penelitian pada skripsi ini adalah : 1) Bagaimana Sistem Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada BMT NU Kantor Cabang Jelbuk?. 2) bagaimana manfaat dari sistem rekrutmen pegawai melalui program magang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia?.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen pegawai melalui program magang dalam meningkatkan sumber daya manusia, dan untuk mengetahui keuntungan dari sistem rekrutmen pegawai melalui program magang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada BMT NU Kantor Cabang Jelbuk.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus sehingga akan menghasilkan data deskriptif yang berupa kata kata tertulis atau lisan dari orang-orang selaku narasumber dan perilaku yang diamati, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan : 1. Sistem rekrutmen pegawai melalui program magang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lalui dalam 3 proses yang pertama perencanaan, kedua pelaksanaan, ketiga evaluasi. 2. manfaat dari sistem rekrutmen melalui program magang adalah Mendapatkan karyawan *Fresh Graduate*, Memiliki karyawan yang etos kerja yang masih tinggi, Loyalitas dan semangat kerja tinggi, *Fleksibel* (mudah ditempatkan dimana saja).

## DAFTAR ISI

|                                        |             |
|----------------------------------------|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>             | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>       | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>        | <b>iii</b>  |
| <b>MOTTO .....</b>                     | <b>iv</b>   |
| <b>PERSEMBAHAN.....</b>                | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>             | <b>vii</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                   | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR TABLE.....</b>               | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR BAGAN.....</b>               | <b>xiv</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>              | <b>xv</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>         | <b>1</b>    |
| A. Konteks Penelitian .....            | 1           |
| B. Fokus Penelitian .....              | 7           |
| C. Tujuan Penelitian .....             | 7           |
| D. Manfaat Penelitian .....            | 7           |
| E. Definisi Istilah .....              | 9           |
| <b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN .....</b> | <b>11</b>   |
| A. Penelitian Terdahulu .....          | 11          |
| B. Kajian Teori .....                  | 24          |
| 1. Sumber Daya Manusia.....            | 24          |
| 2. Rekrutmen.....                      | 27          |

|                                                                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3. Magang.....                                                                                                                                | 29        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                                                                                                        | <b>32</b> |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....                                                                                                       | 32        |
| B. Lokasi Penelitian.....                                                                                                                     | 32        |
| C. Subyek Penelitian.....                                                                                                                     | 32        |
| D. Teknik Pengumpulan Data.....                                                                                                               | 33        |
| E. Analisis Data.....                                                                                                                         | 34        |
| F. Keabsahan Data.....                                                                                                                        | 36        |
| G. Tahap-Tahap Penelitian.....                                                                                                                | 37        |
| <b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....</b>                                                                                                | <b>39</b> |
| A. Gambaran Obyek Penelitian.....                                                                                                             | 39        |
| B. Penyajian Data dan Analisis.....                                                                                                           | 43        |
| 1. Sistem Rekrutmen pegawai melalui program magang dalam<br>meningkatkan sumber daya manusia (SDM) pada BMT NU<br>Kantor Cabang Jelbuk.....   | 43        |
| 2. Manfaat dari sistem rekrutmen pegawai melalui program magang<br>dalam meningkatkan kualitas (SDM) pada BMT NU Kantor<br>Cabang Jelbuk..... | 50        |
| C. Bahasan dan Temuan.....                                                                                                                    | 52        |
| 1. Sistem Rekrutmen pegawai melalui program magang dalam<br>meningkatkan sumber daya manusia (SDM) pada BMT NU<br>Kantor Cabang Jelbuk.....   | 53        |
| 2. Manfaat dari sistem rekrutmen pegawai melalui program magang                                                                               |           |

|                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| dalam meningkatkan kualitas (SDM) pada BMT NU Kantor<br>Cabang Jelbuk..... | 57        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                                                 | <b>58</b> |
| A. Kesimpulan.....                                                         | 58        |
| B. Saran.....                                                              | 59        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                | <b>60</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>                                                   |           |



## DAFTAR TABLE

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| 2.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu..... | 20 |
|-------------------------------------------------------|----|



## DAFTAR BAGAN

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 4.1 Struktur organisasi ..... | 41 |
|-------------------------------|----|



## DAFTAR GAMBAR

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 4.1 Pamflet lamaran pekerjaan..... | 50 |
|------------------------------------|----|



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Dalam dunia kerja saat ini persaingan menjadi semakin ketat. Orang-orang harus mampu bersaing secara efektif dan mengikuti perkembangan dunia modern yang terus berkembang. Sebuah organisasi atau lembaga keuangan harus memiliki proses rekrutmen, yang merupakan fase penting dari manajemen sumber daya manusia yang melibatkan pencarian, pemilihan, dan penugasan karyawan baru untuk memenuhi tuntutan perusahaan. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menciptakan tim yang solid dan produktif yang akan mendorong bisnis maju. Di karenakan awal tercipta dan terbentuknya tenaga kerja yang berkompeten dalam perusahaan yaitu dari sistem rekrutmen yang benar dan tepat.<sup>2</sup>

Dalam memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi beberapa posisi yang terbuka merupakan tujuan lain dari rekrutmen. Selain itu, rekrutmen merupakan upaya untuk menyeimbangkan komposisi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan melalui proses seleksi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang potensial, perusahaan dapat bekerja sama dengan pihak-pihak tertentu melalui rekrutmen. Hal ini memungkinkan sejumlah besar pencari kerja untuk mempelajari lebih lanjut tentang perusahaan, yang pada akhirnya akan menentukan apakah mereka ingin bekerja di sana atau tidak.

---

<sup>2</sup> Zuhriyalsyah “*Analisis Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Tenaga Kerja Outsourcing Oleh Pt. Prima Karya Sarana Sejahtera*” (Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru 2018)

Dalam proses rekrutmen dan seleksi, mungkin akan ada ratusan pelamar. Mereka memiliki penampilan yang menarik, pendidikan dengan rata-rata nilai yang tinggi, pengalaman kerja dan beragam *skill* yang dimiliki, hingga prestasi atau portofolio yang membanggakan. Pelamar-pelamar tersebut perlu diseleksi sesuai dengan kriteria yang ditentukan agar hanya orang-orang terbaik saja yang diterima. Terbaik yang dimaksud bukan berarti memiliki nilai akademis terbaik melainkan memiliki kemampuan dalam bidang yang di butuhkan.

Setelah melewati proses rekrutmen karyawan biasanya melakukan magang yang mana bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kemampuan profesional mereka. Magang juga merupakan program belajar sekaligus berlatih bekerja dengan cara langsung pada sebuah perusahaan dalam beberapa waktu. Perusahaan yang menerima karyawan magang berhak memberi tugas serta wajib memberi bimbingan selama waktu program magang. Adanya magang dimaksudkan juga untuk membantu para peserta magang agar menguasai keterampilan ataupun keahlian tertentu dan mempunyai kinerja yang baik. Dalam dunia kerja suatu kinerja karyawan atau kelompok merupakan hal yang sangat berpengaruh karena kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, dan juga merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.<sup>3</sup> Setelah para peserta magang berhasil menjalani program magang, para peserta berhak atas pengakuan atas

---

<sup>3</sup> Rhendra Raira “*Pengaruh Kegiatan Program Magang Siswa Terhadap Kinerja Pegawai Pns Sebelum Dan Sesudah Magang Di Sekretariat Daerah Kantor Pemda Kabupaten Muara Enim*”(skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2018)

dasar keterampilan maupun kualifikasinya.<sup>4</sup> Pada dasarnya kebanyakan calon karyawan berasal dari anak-anak muda yang ingin merasakan dunia kerja dan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, maka dari itu adanya proses pembelajaran atau latihan untuk kesiapan kerja ini mendukung proses pembangunan masyarakat dan membantu meningkatkan kualitas kinerja perusahaan. Masyarakat yang produktif akan lebih berinisiatif untuk memulai proses kegiatan sosial untuk memperbaiki situasi, kondisi pribadi, dan kondisi masyarakat. Dengan kata lain, kesiapan kerja menciptakan masyarakat yang mandiri dan berinovatif untuk perkembangan yang kreatif serta mampu menjadi generasi yang mandiri. Terutama dalam memperoleh sumber daya yang memadai untuk meningkatkan kesejahteraan sosial.<sup>5</sup>

Keahlian dan keterampilan sangat diperhatikan dalam mencari lapangan pekerjaan, dan perusahaan harus memiliki SDM yang tepat dalam artian loyal dan kompeten sehingga mampu mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di rencanakan. Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting pada setiap organisasi karna untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal perlu memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia. Pada lingkungan organisasi manajemen menjadi sebuah tahapan penetapan dan keberhasilan sebuah target.<sup>6</sup> Memanfaatkan individu-individu yang ada di dalam organisasi untuk ikut serta memaksimalkan kinerja

<sup>4</sup> Ghina Putri Rusmayadi, Raysha Ramadhani Putri Hariwibowo “Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Magang” *Jurnal Pendidikan West Science* 2023

<sup>5</sup> Listria “Pengaruh Program Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Pendidikan Uin Syarif Hidayatullah Jakarta” (skripsi, Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta 2022)

<sup>6</sup> Rizkiyatul Hasanah, Nazhifah Mildani Nurudhuha, Arrum Maulidya, Ayyu Ainin Mustafidah “Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mendukung Peningkatan Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember” *Jurnal Penelitian Nusantara* 2025

organisasi adalah tugas dari manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, inti dari proses manajerial suatu perusahaan bukan hanya teknologinya saja akan tetapi dari suatu perusahaan *me-manage* SDMnya. Karna kesuksesan dan kegagalan perusahaan tidak lepas dari SDMnya.

Salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas SDM yang baik. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen hingga desainer dari setiap sistem dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan resiliensi organisasi baik pada level individu, tim atau grup, bahkan organisasi itu sendiri.<sup>7</sup>

Sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.<sup>8</sup> Pentingnya sumber daya manusia perlu di sadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting dan strategis bagi keberhasilan suatu perusahaan/organisasi.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Siti Hapsah Pahira, Rio Rinaldy “*Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*” jurnal penelitian dan pengabdian masyarakat (2023)

<sup>8</sup> Haruko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM)* (Malang: UB Press, 2016), 2.

<sup>9</sup> Raba Nathaniel, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jawa Timur: IKAPI Press, 2022), 4.

Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan, hal ini karena perannya yang sentral jika sumber daya manusia direncanakan dan dikembangkan dengan baik maka visi, misi dan tujuan organisasi akan mudah dijalankan<sup>10</sup>. Oleh karena itu perlu ada perhatian lebih terhadap SDM agar semua elemen sistem yang terdapat dalam sebuah perusahaan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia sendiri adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas.<sup>11</sup>

Lembaga keuangan sendiri terbagi dalam dua jenis yaitu lembaga keuangan konvensional dan lembaga keuangan syariah, keduanya ini memiliki perbedaan dalam pengambilan keuntungan. Lembaga keuangan konvensional melakukan pengambilan keuntungannya dengan menerapkan sistem bunga (riba), sedangkan lembaga keuangan syariah dalam mengambil keuntungan tidak menggunakan sistem bunga melainkan menerapkan sistem bagi hasil kepada masyarakat yang akan meminjam dana.

Di Indonesia sendiri bank syariah cukup eksis berjalan di tengah-tengah masyarakat, salah satunya yaitu BMT NU. BMT NU sendiri adalah lembaga keuangan yang berangkat, berkembang dan berafiliasi dengan salah satu

<sup>10</sup> Dr. H. Amir, M.Pd, H. Fauzan, SPd., M.Si *Manajemen Sumber Daya Insani Ala Pesantren* (ASWAJA PRESSINDO, 2021)

<sup>11</sup> Nun Tufa "Pentingnya Pengembangan SDM" *Jurnal Ekonomi Bisnis Islam* 2018

organisasi terbesar di Indonesia yaitu Nadlatul Ulama. BMT NU yang merupakan lembaga keuangan juga berfokus pada pengembangan ekonomi masyarakat melalui prinsip-prinsip syariah.

Salah satu strategi yang mulai dilirik adalah merekrut pegawai melalui program magang. BMT NU Kantor Cabang Jelbuk, sebagai salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang berperan aktif dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat berbasis syariah di daerah Jember, menunjukkan pendekatan menarik dalam proses rekrutmennya. Daripada langsung membuka lowongan kerja secara umum, BMT NU Jelbuk memberikan ruang bagi peserta magang untuk belajar langsung dari aktivitas operasional harian. Proses magang di BMT NU Cabang Jelbuk juga tidak hanya mengajarkan keterampilan teknis, seperti pengelolaan keuangan dan pelayanan nasabah, tetapi juga menanamkan nilai-nilai keislaman, komitmen sosial, dan loyalitas terhadap visi Nahdlatul Ulama. Dari sinilah lembaga ini memiliki kesempatan untuk mengamati, menilai, dan menyeleksi calon pegawai secara lebih menyeluruh dan objektif. Proses rekrutmen tidak harus selalu bersifat formal dan birokratis, tetapi dapat dilakukan secara partisipatif dan berbasis pengalaman nyata melalui program magang. Strategi ini terbukti tidak hanya efektif dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga membangun loyalitas dan kesinambungan budaya organisasi dalam jangka panjang. Terjadi pergeseran pemikiran tentang rekrutmen dari pendekatan administratif menjadi pendekatan berbasis pengalaman lapangan.

Dengan strategi ini, BMT NU Jelbuk tidak hanya mengefisienkan proses

rekrutmen, tetapi juga meningkatkan kualitas SDM secara berkelanjutan karena pegawai yang direkrut telah melewati proses seleksi alami selama magang.

Dari beberapa alasan tersebut diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang Dengan Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada BMT NU Kantor Cabang Jelbuk Kabupaten Jember.

## **B. Fokus Penelitian**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Bagaimana Sistem Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada BMT NU Kantor Cabang Jelbuk Kabupaten Jember?
2. Bagaimana manfaat dari Sistem Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada BMT NU Kantor Cabang Jelbuk Kabupaten Jember?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus membahas masalah-masalah yang sebelumnya di rumuskan yaitu :

1. Untuk mengetahui Sistem Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada BMT NU Kantor Cabang Jelbuk Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui manfaat dari Sistem Rekrutmen Pegawai Melalui

Program Magang dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada BMT NU Kantor Cabang Jelbuk Kabupaten Jember.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang berjudul “Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pada BMT NU Kantor Cabang Jelbuk Kabupaten Jember” merupakan bentuk rasa keingintahuan peneliti terkait seperti apa sistem Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pada BMT NU Kantor Cabang Jelbuk Kabupaten Jember. Manfaat yang dihasilkan dari penelitian termasuk keuntungan yang dihasilkan dari hasil penelitian, yang mencakup keuntungan teoritis dan praktis.

##### **1. Manfaat Teoris**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai sistem Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) serta hasanah keilmuan dengan topik yang di kaji.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai tambahan ilmu pengetahuan serta pengalaman dalam praktek teori yang diperoleh dan memadukan nya dengan kenyataan yang terjadi dilapangan.

###### **b. Bagi Akademik**

Peneliti berharap dapat memberikan kontribusi akademis bagi

pengembangan ilmu pengetahuan serta dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Institusi

Diharapkan bisa dijadikan pertimbangan dan masukan manajemen sumber daya manusia dalam Sistem Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pada BMT NU Kantor Cabang Jelbuk Kabupaten Jember saat ini.

## E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian penelitian didalam judul penelitan. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.<sup>12</sup> Adapun definisi variabel yang akan diteliti oleh peneliti sebagai berikut :

### 1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia sering disebut *human resource*, tentang atau kekuatan manusia (energi dan power), sumber daya yang juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan dan keahlian yang dimiliki manusia dipunyai juga oleh makhluk organisme lainnya misalnya pada hewan dan tumbuhan. Manusia sebagai perencana, pelaksana, pengendali, dan evaluasi suatu pembangunan dan nikmati hasil evaluasi tersebut sangat mempengaruhi keberhasilan pembangunan karena manusia mempunyai

<sup>12</sup> Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Jember : IAIN Jember Press. 2019) 45-46

peran yang sangat menentukan.<sup>13</sup>

## 2. Rekrutmen

Rekrutmen pegawai yang di maksud dalam judul ini adalah proses pencarian, pemilihan, dan penempatan individu yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi. Rekrutmen juga melibatkan serangkaian tahapan, mulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja, penyusunan kriteria kualifikasi, penentuan sumber rekrutmen (internal maupun eksternal), hingga kegiatan promosi lowongan kerja yang menarik minat kandidat potensial. Proses ini juga mempertimbangkan nilai-nilai organisasi, budaya kerja, serta strategi jangka panjang agar kandidat yang terpilih mampu beradaptasi, produktif, dan berkontribusi secara berkelanjutan. Dalam hal ini rekrutmen dilakukan dengan mempertimbangkan peserta program magang yang dinilai layak untuk diangkat menjadi pegawai tetap di BMT NU.

## 3. Magang

Magang yang di maksud adalah kegiatan pembelajaran di dunia kerja yang memberikan pengalaman langsung kepada peserta (magang) agar memahami lingkungan kerja dan mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, magang digunakan sebagai salah satu metode perekrutan pegawai di BMT NU Cabang Jelbuk. Proses *training* atau pelatihan calon karyawan yang di lakukan dilingkungan BMT NU selama kurang lebih 1 bulan dengan mengikuti prosedur dan aturan yang ditentukan oleh tim seleksi.

---

<sup>13</sup> Johar Arifin Tanjung ,Azhari Akmal Tarigan “Peningkatan Kuantitas Dan Kualitas Sumber Daya Masyarakat (SDM) Karyawan Di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan” *Jurnal Ekonomi Islam* 2021

## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

Dari beberapa literatur penelitian yang peneliti temukan. Peneliti mendapati ada beberapa penelitian yang tema pembahasannya berkaitan dan mempunyai korelasi dengan penelitian yang akan dilakukan, diantaranya:

1. Sintawati, 2023 : Usulan Sistem Pelatihan Karyawan Terhadap Profesionalisme Bagian Purchasing Di PT Matahari Silverindo Jaya Semarang.<sup>14</sup>

Metode penelitian yang digunakan metode yang digunakan dalam teknologi pengumpulan data ini dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi, pengujian, dokumentasi, dll, sehingga hal tersebut dapat memberi solusi ketika menggunakan suatu metode serta menunjukkan penggunaannya.

Persoalan di atas membahas tentang, pelatihan dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan, hal tersebut mampu menjadi pendukung solusi dari permasalahan dimana perlunya penerapan sistem pelatihan pada PT. Matahari Silverindo Jaya di bagian *purchasing* yang bertujuan agar dapat mengembangkan keahlian dan kemampuan karyawan dengan memiliki konsep yang matang, sehingga dapat bertanggungjawab serta profesional terhadap bidang pekerjaannya.

---

<sup>14</sup> Sintawati “Usulan Sistem Pelatihan Karyawan Terhadap Profesionalisme Bagian Purchasing Di PT Matahari Silverindo Jaya Semarang” (Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung, 2023)

Dari ringkasan penelitian di atas dapat disimpulkan perbedaannya yaitu penelitian di atas membahas bagaimana jika menerapkan sistem pelatihan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuannya, sedangkan pada penelitian saat ini membahas bagaimana sistem rekrutmen pegawai magang.

2. Adelia Pritasari Kusumawardani, 2023: Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Karawang.<sup>15</sup>

Metode penelitian yang dilakukan peneliti di atas menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah melalui observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan, peneliti melakukan observasi secara langsung dan wawancara dengan narasumber salah satunya dibagian HRD (*Human Reseorce Development*) dan kepada beberapa orang karyawan dari berbagai unit dan studi kepustakaan yang sudah dipublikasikan melalui jurnal, referensi, serta artikel yang relevan dengan penelitian.

Perbedaan terhadap penelitian saat ini adalah, penelitian terdahulu memfokuskan terhadap kinerja pegawai magang yang akan di rekrut untuk menjabat, sedangkan penelitian ini memfokuskan terhadap proses rekrutmen pegawai magang yang dilakukan oleh BMT NU Kantor Cabang Jelbuk. Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama melakukan penelitian menggunakan metode kualitatif.

---

<sup>15</sup> Adelia Pritasari Kusumawardani, "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Karawang" *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* (2023)

3. Sendhi Anshari Rasyid, Rani Susanto, 2023 : Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai Magang Di Cv. Trivecta Commindo.<sup>16</sup>

Pada penelitian di atas metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kualitatif deskriptif yaitu studi untuk menemukan fakta dengan interpretasi yang tepat. Tahapan pertama dimulai dari identifikasi masalah yaitu mendefinisikan masalah apa saja yang dihadapi oleh CV. Trivecta Commindo dalam hal sistem informasi penerimaan pegawai magang. Tahap kedua adalah mengumpulkan data perusahaan dengan cara observasi langsung ke tempat penelitian dan melakukan wawancara dengan masing-masing bagian yang terkait. Tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis dan perancangan sistem yang akan dibangun, seperti analisis model sistem informasi manajemen penerimaan pegawai magang yang akan dibangun, analisis pengguna, analisis fungsionalitas, perancangan basis data dan perancangan antar muka setiap pengguna yang terlibat.

Persoalan yang di bahas dalam penelitian di atas adalah bagaimana Sistem Informasi Manajemen yang dibangun dapat membantu perusahaan khususnya kepala bagian kepegawaian dalam menentukan pegawai magang yang akan diterima agar sesuai dengan kebutuhan jabatan perusahaan.

---

<sup>16</sup> Sendhi Anshari Rasyid, Rani Susanto "Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai Magang Di Cv. Trivecta Commindo" *Jurnal Penelitian Mahasiswa Teknik Dan Ilmu Komputer* (2023)

Dari ringkasan penelitian di atas dapat disimpulkan perbedaannya dengan penelitian saat ini yaitu penelitian terdahulu membahas bagaimana sistem informasi yang dibangun untuk membantu menentukan pegawai yang akan diterima sedangkan penelitian saat ini membahas bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan.

4. Dina Maslakhatul Jazu'ah, 2022 yang berjudul "Rekrutmen dan Pengembangan SDM Dompot Dhuafa Jawa Timur, UIN Sunan Ampel".<sup>17</sup>

Pada penelitian tersebut menerapkan metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa, dalam proses rekrutmen dompet duaafa Jawa Timur menerapkan dua model yaitu model tertutup dan terbuka. Model tertutup merupakan metode rekrutmen yang diinformasikan hanya pada karyawan atau orang dikenal. Model terbuka dengan cara menginformasikan secara luas melalui media atau *wibesite*.

Dari penjelasan di atas ditemukan perbedaan yakni pada penelitian terdahulu membahas tentang rekrutmen dan pengembangan SDM saja sedangkan pada penelitian saat ini membahas tentang sistem rekrutmen pegawai melalui program magang dalam meningkatkan sumber daya manusia. Persamaan dari kedua penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang rekrutmen.

---

<sup>17</sup> Dina Maslakhatul Jazu'ah, "Rekrutmen dan Pengembangan SDM Dompot Dhuafa Jawa Timur" (Skripsi, UIN Sunan Ampel, 2022), iii.

5. Fasta Umbara Aziede, 2022 : Sistem Magang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>18</sup>

Pada penelitian di atas menggunakan metode penelitian kualitatif dengan hukum normatif empiris yang mengkaji pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum positif (perundang-undangan) secara faktual pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi di dalam masyarakat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Persoalan yang dibahas dalam penelitian di atas adalah dalam pelaksanaan program magang pada PT.NI, ditemukan fakta di lapangan bahwa sistem magang pada PT.NI masih belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan karena perjanjian magang yang dibuat oleh PT.NI masih belum memuat dan melaksanakan hal-hal yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan seperti pengaturan jam kerja dan terdapat ketentuan yang tidak mencantumkan besaran uang saku.

Dari ringkasan di atas dapat diketahui perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah penelitian terdahulu membahas tentang bagaimana sistem magang yang dilakukan oleh PT.NI, yang berdasarkan pada undang-undang, sedangkan pada penelitian saat ini peneliti membahas bagaimana sistem rekrutmen pegawai magang yang dilakukan oleh lembaga keuangan BMT NU.

---

<sup>18</sup> Fasta mbara Azied "Sistem Magang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (Skripsi, Uin Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022)

6. Ruby Nufa Ukhludia & Kemas Vivi Andayani, 2021 : Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata (Al-Mubar) Kota Tangerang.<sup>19</sup>

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata sebanyak 60 orang responden yang disebut dengan sampel jenuh.

Persoalan yang dibahas dalam penelitian tersebut adalah Perusahaan melakukan seleksi karyawan berdasarkan kebutuhan perusahaan dan Perusahaan melakukan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan, hal ini berarti keputusan rekrutmen pada saat seleksi yang berdasarkan kebutuhan perusahaan dan melakukan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan sudah baik terjalin pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata, Kota Tangerang.

Dari ringkasan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu hanya membahas dan memfokuskan penelitian terhadap kebutuhan perusahaan dan kemampuan karyawan sedangkan penelitian saat ini membahas tentang sistem rekrutmen pegawai magang yang dilakukan oleh BMT NU Kantor Cabang Jelbuk.

7. Widya Azizah, 2021: Strategi Rekrutmen dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tanwil Usaha Gabungan Terpadu (BMT UGT) Sidogiri Jenggawah Jember, UIN Khas Jember.

---

<sup>19</sup> Ruby Nufa Ukhludia , Kemas Vivi Andayani “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata (Al-Mubar) Kota Tangerang” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* (2021)

Permasalahan yang diangkat dalam Fokus penelitian ini adalah bagaimana metode rekrutmen dan pelatihan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan BMT UGT sidogiri jenggawah jember dan bagaimana pelatihan dan rekrutmen berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif dan diklasifikasikan sebagai penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian menunjukkan bahwa BMT UGT sidogiri Jenggawah Jember menggunakan pendekatan rekrutmen dan pelatihan untuk merekrut karyawan baru yang berasal dari masyarakat umum dan alumni Sidogiri. Karyawan yang dipekerjakan akan melakukan magang selama tiga bulan dan jika mereka melakukannya dengan baik, mereka akan dikontrak atau ditetapkan sebagai karyawan tetap. Dampak dari strategi perutan dan pelatihan kepada karyawan dari segi rekrutmen adalah untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh BMT UGT Sidogiri. Dari segi pelatihan meningkatkan kemampuan para karyawan BMT UGT Sidogiri menyelesaikan masalah yang dihadapi.

8. Yuni Arti Arifin, 2020: Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo, IAIN Palopo.<sup>20</sup>

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket kuesioner.

---

<sup>20</sup> Yuni Arti Arifin , “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo” (Skripsi, IAIN Palopo, 2020), x

Hasil dari penelitian ini menyatakan Proses rekrutmen berdampak sebesar 25,4% terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Palopo. Ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen berdampak terhadap kinerja karyawan, dan semakin baik rekrutmen, semakin besar dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Dari ringkasan diatas, ditemukan letak perbedaan yakni pada penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo dan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan, pada penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang Sistem rekrutmen pegawai melalui program magang di BMT NU Kantor Cabang Jelbuk. Persamaan penelitian sebelumnya dan saat ini sama-sama membahas proses pengangkatan dan seleksi karyawan.

9. Sarah Talya Tamin, 2020: Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT NU Indonesia (Studi Pada Wilayah DKI Jakarta), UIN Syarif Hidayatullah.<sup>21</sup>

Dalam penelitian di atas menggunakan metode analisis regresi berganda dengan pendekatan kuantitatif. Data primer dan sekunder adalah sumber data dari penelitian ini. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen dalam bentuk angket/kuesioner serta melalui daring *online* kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, motivasi, dan pelatihan berdampak secara parsial pada

---

<sup>21</sup> Sarah Talya Tamin, "Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia (Studi Pada Wilayah DKI Jakarta)" (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah.,(2020)

kinerja karyawan BMT NU Indonesia. Kinerja karyawan BMT NU Indonesia berdampak secara bersamaan oleh variabel rekrutmen, motivasi, dan pelatihan. Variabel rekrutmen merupakan faktor yang paling dominan yang berdampak pada kinerja karyawan BMT NU Indonesia.

Ringkasan di atas menunjukkan bahwa ada perbedaan penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif dan membahas bagaimana pelatihan, rekrutmen, dan motivasi karyawan berdampak pada kinerja mereka di BMT NU Indonesia. Namun, penelitian saat ini lebih berfokus pada program magang BMT NU Kantor Cabang Jelbuk untuk perekrutan pegawai. Kedua penelitian ini memiliki kesamaan, yaitu mereka berbicara tentang pengangkatan karyawan.

10. Ading Sunarto, 2020 : “Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0”.<sup>22</sup>

Metode penelitian yang di gunakan pada penelitian ini adalah Pendekatan kualitatif dengan studi literatur atau tinjauan pustaka di gunakan dalam penelitian ini. Tinjauan pustaka digunakan dengan mencari artikel-artikel yang berhubungan dengan pengembangan SDM dengan berbasis inovasi yang berasal dari buku, jurnal dan semua bentuk tulisan yang berhubungan dengan hal tersebut diatas. Hasil dari penelitian di atas menjelaskan bahwa di dalam sebuah organisasi inovasi sangat penting dan sangat di butuhkan dalam mempertahankan daya saing "terdepan" suatu organisasi.

---

<sup>22</sup> Ading Sunarto “Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0” *jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 2020.

Ringkasan di atas menunjukkan bagaimana perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini. Penelitian terdahulu membahas bagaimana pengembangan sumber daya manusia untuk menghadapi revolusi industri 4.0 yang berbasis inovasi.

Untuk memudahkan pembaca memahami penelitian-penelitian terdahulu, penulis telah mencantumkan dalam sebuah tabel dibawah ini:

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

| NO | Penelitian Dan Judul                                                                                                                     | Persamaan                                                                                                 | Perbedaan                                                                                                                                                                                                                           |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Sintawati, 2023 (Usulan Sistem Pelatihan Karyawan Terhadap Profesionalisme Bagian Purchasing Di PT Matahari Silverindo Jaya Semarang)    | Keduanya sama-sama menggunakan metode penelitian seperti observasi, dokumentasi, dan wawancara.           | perbedaannya yaitu penelitian di atas membahas bagaimana jika menerapkan sistem pelatihan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuannya, sedangkan pada penelitian saat ini membahas bagaimana sistem rekrutmen pegawai magang.  |
| 2  | Adelia Pritasari Kusumawardana, 2023 (Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang | Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama melakukan penelitian menggunakan metode kualitatif. | Penelitian terdahulu memfokuskan terhadap kinerja pegawai magang yang akan di rekrut untuk menjabat, sedangkan penelitian ini memfokuskan terhadap proses rekrutmen pegawai magang yang dilakukan oleh BMT NU Kantor Cabang Jelbuk. |

|   |                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | Karawang)                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 3 | Sendhi Anshari Rasyid, Rani Susanto, 2023 yang berjudul (Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai Magang Di Cv. Trivecta Commino) | Persamaan antara penelitian terdahulu dengan yang saat ini yaitu pada penelitian terdahulu metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kualitatif deskriptif yaitu studi untuk menemukan fakta dengan interpretasi yang tepat. | perbedaannya dengan penelitian saat ini yaitu penelitian terdahulu membahas bagaimana sistem informasi yang di bangun untuk membantu menentukan pegawai yang akan di terima sedangkan penelitian saat ini membahas bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan.                                                                                      |
| 4 | Dina Maslakhatul Jazu'ah, Tahun 2022 (Rekrutmen dan pengembangan SDM dompet Dhuafa Jawa Timur)                                         | Persamaan dari kedua penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang rekrutmen serta pengembangan SDM.                                                                                                           | Pada penelitian terdahulu membahas tentang rekrutmen dan pengembangan SDM saja sedangkan pada penelitian saat ini membahas tentang sistem rekrutmen pegawai melalui program magang dalam meningkatkan sumber daya manusia.                                                                                                                         |
| 5 | Fasta Umbara Azied, 2022 : (Sistem Magang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)                       | Persamaan antara penelitian terdahulu dengan saat ini terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif.                                                                                                                | perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah penelitian terdahulu membahas tentang bagaimana sistem magang yang dilakukan oleh PT.NI, yang berdasarkan pada undang-undang, sedangkan pada penelitian saat ini peneliti membahas bagaimana sistem rekrutmen pegawai magang yang di lakukan oleh lembaga keuangan BMT NU. |
| 6 | Ruby Nufa Ukhluadia & Kemas Vivi Andayani, 2021(Pengaruh Rekrutmen                                                                     | Penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menganalisis tentang perekrutan karyawan.                                                                                                                                                        | Perbedaan yang terjadi pada penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu dari segi metode penelitian yang mana penelitian terdahulu menggunakan metode                                                                                                                                                                                    |

|   |                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata (Al-Mubarak) Kota Tangerang).                                                                                               |                                                                                                                      | kuantitatif sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif.                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 7 | Widya Azizah, 2021 (Strategi Rekrutmen dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tanwil Usaha Gabungan Terpadu (BMT UGT) Sidogiri Jenggawah Jember, UIN Khas Jember). | Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini adalah sama-sama membahas tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan. | Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo dan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan, pada penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif Dan membahas tentang sistem rekrutmen pegawai melalui program magang di BMT NU KC Jelbuk.                                                  |
| 8 | Yuni Arti Arifin, 2020 (Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo, IAIN Palopo)                                       | Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini adalah sama-sama membahas tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan. | Penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo dan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan, pada penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang Sistem rekrutmen pegawai melalui program magang di BMT NU Kantor Cabang Jelbuk. |
| 9 | Sarah Talya Tamin, 2020 (Pengaruh                                                                                                                                                           | Kedua penelitian ini memiliki kesamaan, yaitu mereka                                                                 | penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif dan membahas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|    |                                                                                                                                                |                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Rekrutmen, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT NU Indonesia (Studi Pada Wilayah DKI Jakarta), UIN Syarif Hidayatullah). | berbicara tentang pengangkatan karyawan.                                                             | bagaimana pelatihan, rekrutmen, dan motivasi karyawan berdampak pada kinerja mereka di BMT NU Indonesia. Namun, penelitian saat ini lebih berfokus pada program magang BMT NU Kantor Cabang Jelbuk untuk perekrutan pegawai.                                                                                                                   |
| 10 | Ading Sunarto, 2020 (Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0).                         | Dua penelitian ini memiliki persamaan dalam metode penelitiannya yaitu metode pendekatan kualitatif. | perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini. Penelitian terdahulu membahas bagaimana pengembangan sumber daya manusia untuk menghadapi revolusi industri 4.0 yang berbasis inovasi. Sedangkan penelitian saat ini memfokuskan pembahasan pada bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program magang. |

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Keterangan :

Dilihat dari penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa tidak semua memiliki fokus pembahasan yang sama dengan peneliti. Seluruh objek atau unit penelitian berbeda dengan peneliti. Dalam hal ini peneliti mengambil objek atau analisis penelitian di BMT NU Kantor Cabang Jelbuk, sedangkan peneliti lainnya berbeda unit maupun analisisnya. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian yang dikaji oleh peneliti merupakan hal yang baru dan memiliki kelayakan untuk diteliti. Posisi penelitian ini memfokuskan pada Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang pada BMT NU Kantor Cabang Jelbuk

kabupaten Jember.

Penelitian ini menghadirkan pendekatan baru dalam proses rekrutmen pegawai, yaitu dengan memanfaatkan program magang sebagai strategi utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tidak seperti metode rekrutmen konvensional yang hanya mengandalkan seleksi berkas dan wawancara, model ini memberikan kesempatan kepada calon pegawai untuk menunjukkan kompetensi, etos kerja, dan karakter mereka secara langsung melalui pengalaman kerja nyata.

Penelitian ini juga menjadi unik karena dilakukan di lingkungan BMT NU Kantor Cabang Jelbuk, yang merupakan lembaga keuangan syariah lokal dengan karakteristik komunitas yang kuat dan berbasis nilai-nilai keislaman. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan model rekrutmen dan pembinaan SDM berbasis magang yang dapat diterapkan pada lembaga serupa, khususnya di tingkat lokal atau komunitas.

## **B. Kajian Teori**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **a. Sumber Daya Manusia**

Berikut adalah pengertian sumber daya manusia dari berbagai sumber menurut para ahli :

Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu yang menghasilkan kinerja dan nilai ekonomi. SDM bukan

hanya tenaga kerja tapi juga mencakup pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan loyalitas yang dimiliki oleh individu dalam organisasi.<sup>23</sup>

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada aspek lain, peningkatan pendidikan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya.<sup>24</sup> Sumber daya manusia harus berfungsi secara efektif dan dipandu oleh budaya organisasi jika ingin dijadikan sebagai aset dan alat kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Peran sumber daya manusia dalam organisasi

Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam menentukan arah, strategi serta pencapaian tujuan suatu organisasi. SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai penggerak dan pengembang nilai-nilai organisasi. SDM adalah mitra strategis organisasi karena mereka terlibat langsung dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian

<sup>23</sup> Hasibuan, M. S. P. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : Bumi Aksara 2016

<sup>24</sup> Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, Nurul Setianingrum “Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember” *Jurnal of Economic Sharia Law and Business Studies* 2023

operasional.<sup>25</sup>

c. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia

Tujuan utama dari pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah untuk mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien, menempatkan karyawan sesuai keahlian dan minat, mendapatkan karyawan yang kompeten, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Disisi lain, strategi pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu langkah strategis dalam menangani masalah tersebut. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.<sup>26</sup> Strategi pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu langkah strategis dalam menangani masalah tersebut.<sup>27</sup> Karena pemberdayaan memiliki tahapan yang rigid, yaitu mulai dari pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) seperti pelatihan atau training, pengembangan kelembagaan kelompok, dan penyediaan informasi tepat guna. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia adalah hal

<sup>25</sup> Faustino Cardoso Gomes “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Yogyakarta : Andi Offset 1995

<sup>26</sup> Nurul Setianingrum, Mohammad Indra Tohir, and Andre Maulana Wardhana, “Strategi Pemberdayaan SDM Sekretariat DPRD Dalam Pelayanan Penyusunan Pokok-Pokok Pikiran DPRD Kabupaten Jember,” *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara* 1, no. 3 (March 20, 2025): 512–19, <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i3.146>.

<sup>27</sup> Nanang Basuki, “Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan,” *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 4, no. 2 (July 27, 2023): 182–92, <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28606>.

yang sangat penting dalam pengelolaan organisasi, sebab organisasi memerlukan SDM untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>28</sup>

Untuk mendapatkan SDM yang produktif demi keberlangsungan organisasi program pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebuah organisasi atau perusahaan wajib melakukan program tersebut. Yang mana tujuannya agar dapat membantu pencapaian lebih maksimal pada sebuah organisasi.

## 2. Rekrutmen

### a. Pengertian rekrutmen

Rekrutmen (penarikan) adalah proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.<sup>29</sup> Menurut Faustino Cardoso Gomes, rekrutmen atau *recruitment* adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.<sup>30</sup> Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan daftar para pencari kerja yang akan diseleksi.

Proses penarikan ini penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung dari kualitas penarikannya. Maksud dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan akan mempunyai

<sup>28</sup> Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM* (Universitas Brawijaya Press, 2016).

<sup>29</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2014)

<sup>30</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber daya manusia* (Yogyakarta : Andi Offset, 1997)

kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi perusahaan. Kinerja yang optimal akan terwujud apabila organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecapakan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.<sup>31</sup>

Rekrutmen tidak hanya menarik simpati atau minat seseorang untuk bekerja di perusahaan, tetapi juga meningkatkan kemungkinan perusahaan akan mempertahankan mereka setelah mereka bekerja.<sup>32</sup> Rekrutmen sendiri merupakan rangkaian kegiatan yang dirancang untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini mencakup tiga tahapan penting yaitu: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

b. Metode rekrutmen

Metode rekrutmen adalah cara atau strategi yang digunakan organisasi untuk menjaring dan menarik calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Pemilihan metode rekrutmen yang tepat sangat penting agar organisasi dapat memperoleh kandidat terbaik secara efektif dan efisien. metode rekrutmen sendiri dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen

<sup>31</sup> Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo" *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 2016

<sup>32</sup> Bunga Lestari Prahesti, "Analisis Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember "(skripsi, UIN KHAS jember) 2024

eksternal.<sup>33</sup>

c. Tujuan rekrutmen

Tujuan utama dari rekrutmen adalah mendapatkan kandidat yang tepat dengan biaya, waktu, dan sumber daya yang efisien. Proses rekrutmen biasanya meliputi: perencanaan kebutuhan, pengumuman lowongan, seleksi, dan wawancara kerja.<sup>34</sup>

### 3. Magang

a. Pengertian Magang

Magang merupakan kegiatan pelatihan kerja yang dilakukan dalam lingkungan kerja nyata untuk memberikan pengalaman praktis bagi peserta. Berdasarkan Permenaker No. 6 Tahun 2020, magang adalah bagian dari pelatihan kerja yang dilakukan secara sistematis dan terarah dalam rangka menguasai keahlian tertentu.<sup>35</sup>

Magang juga merupakan kesempatan bagi mahasiswa atau masyarakat untuk memberikan pengalaman langsung mengenai lingkungan bisnis baik dalam industri perbankan dan manufaktur.<sup>36</sup> Magang juga merupakan proses dalam mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan problem nyata di sekitar.<sup>37</sup> Magang membantu memposisikan diri antara prestasi akademik dan masa depan

<sup>33</sup> Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, 6th Edition (New York: McGraw-Hill) 1984

<sup>34</sup> Rivai, Veithzal. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan". Raja Grafindo Persada, 2011

<sup>35</sup> Permenaker RI tentang "Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri" No.6 Tahun 2020

<sup>36</sup> Eddy Soeryanto Soegoto, *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung* (Elex Media Komputindo) 2013.

<sup>37</sup> Edi Azwar "Program Pengalaman Lapangan (Magang) Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi" *Jurnal penjaskesrek*, 2019

profesional, jadi sangat penting bagi mahasiswa untuk mengikutinya.<sup>38</sup> Akibatnya, banyak perusahaan memberikan pekerjaan tetap kepada pemegang yang berprestasi. Selain itu, magang dapat menjadi pembentuk jaringan dan alat pencari kerja yang penting.

Peserta magang akan mendapatkan pengalaman kerja terkait bidang yang diminatinya. Mereka akan belajar tentang pekerjaan yang sebenarnya dan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam bidang tertentu. Mereka akan belajar tentang praktik terbaik dalam industri tersebut dan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan.

#### b. Manfaat Magang

Magang atau intership memiliki banyak manfaat bagi karyawan magang. Berikut adalah manfaat dari magang:

##### 1) Meningkatkan pengalaman kerja

Karyawan magang akan mendapatkan pengalaman kerja sesuai dengan bidang yang diminati, menambah keterampilan bekerja dan mendapat kesempatan untuk menyalurkan kemampuannya melalui program magang.

##### 2) Meningkatkan kepercayaan diri

Program magang dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan lebih berani untuk menghadapi tantangan dunia kerja.

---

<sup>38</sup> Salsabila Difany dkk, *Aku Bangga Menjadi Guru; Peran Guru dalam Penguatan Nilai Karakter Peserta Didik (Antologi Esai Mahasiswa Pendidikan Agama Islam)* (UAD PRESS, 2021).

### 3) Memperluas jaringan

Karyawan magang dapat memperluas jaringan atau relasi dengan bertemu orang-orang yang sudah ahli dalam bidangnya dan mereka juga dapat memperoleh wawasan yang lebih luas dari orang-orang yang sudah berpengalaman di bidangnya.

### 4) Menyiapkan untuk karir

Dengan mengikuti program magang, karyawan dapat mempersiapkan diri untuk karir di bidang tertentu. Mereka dapat memperoleh pemahaman tentang apa yang akan dibutuhkan oleh perusahaan.

### 5) Memperoleh kesempatan kerja

Karyawan yang sudah mengikuti program magang dan menunjukkan skill atau kinerja yang baik, maka mereka dapat memperoleh kesempatan untuk menjadi karyawan tetap.

### 6) Melatih tanggung jawab

Program magang dapat melatih calon karyawan untuk menjadi lebih bertanggung jawab terhadap apa yang di kerjakannya.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

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

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Alasan peneliti menggunakan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengelaborasi secara spesifik berbagai data deskriptif yang berkaitan dengan proses rekrutmen pegawai melalui program magang dalam usaha meningkatkan aspek sumber daya manusia.

##### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di BMT NU yang bertempat di Jl. Bondowoso Kec. Jelbuk, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68192. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut karena lembaga keuangan ini terbilang baru di lingkungan tersebut, namun sudah memiliki kemajuan aspek pelayanan yang baik di masyarakat.

##### **C. Subyek Penelitian**

Penelitian dengan menggunakan jenis pendekatan kualitatif, mungkin subjek lebih mengetahui informasi yang telah disediakan melalui sumber yang memiliki pengetahuan tentang data atau informasi yang terkait dengan masalah subjek. Faktor penting dalam penelitian kualitatif adalah identifikasi individu seperti para staff karyawan BMT NU yang ditunjuk sebagai sumber informasi.<sup>39</sup> Subyek penelitian dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

---

<sup>39</sup>Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (IAIN Jember press. 2019) : 47

1. Muhammad Ridhol selaku Kepala Cabang BMT NU Kantor Cabang Jelbuk, dijadikan alasan sebagai informan penelitian karena kepala cabang BMT NU merupakan kepala cabang yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pengoperasian cabang untuk memastikan tujuan BMT tercapai.
2. Muhammad Ishak selaku Kepala Bagian Sumber Daya Insani dan Operasional, alasannya karena statusnya sebagai midle manajer yang mempunyai kewenangan dalam mengatur siklus karyawan atau pegawai serta menjaga kualitas kinerja karyawan di lingkungan BMT NU Kantor Cabang Jelbuk.
3. Ita Erin Jani dan Ayla Aulya selaku Teller dan *Customer Service*, alasannya karena menjadi inti objek penelitian yang mengingatkan posisinya sebagai orang yang di rekrut dan mengikuti program magang di lingkungan BMT NU Kantor Cabang Jelbuk.

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

Metode pengumpulan data merupakan bagian paling penting dari penelitian itu sendiri. Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Observasi

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik observasi partisipan dan jangka panjang yang terus menerus. Maksud dari observasi partisipasi adalah penulis datang ke tempat kegiatan orang atau subjek yang diperhatikan.

## 2. Wawancara

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara semiterstruktur dengan menggunakan instrumen sebagai kategori *in-depth interview*, dimana untuk pelaksanaannya bebas jika dibandingkan dengan wawancara terstruktur.

Tujuan untuk wawancara ini adalah memahami masalah secara lebih mendalam, dalam situasi dimana pihak yang terlibat dalam wawancara dimintai dengan pendapat dan ide untuk mencari solusi.

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara kepada pihak yang relevan sesuai dengan penelitian. Orang-orang yang terlibat dalam hal ini adalah perwakilan dari lembaga keuangan yang terkait dengan masalah yang akan diselesaikan.

Wawancara ini dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi yang mungkin tidak diperoleh melalui observasi. Peneliti dapat memperoleh informasi melalui wawancara yang berkaitan dengan Rekrutmen karyawan magang yang di lakukan oleh BMT NU Cabang Jelbuk.

## 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah data-data yang beredar yang berisi informasi tentang rekrutmen karyawan magang yang di lakukan BMT NU Cabang Jelbuk.

## E. Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan peneliti dalam mengilustrasikan dan mengkritisi objek penelitian yang terkait erat untuk

memahami dan menganalisis masalah. Kemudian pada saat melakukan analisis akan diikuti aturan-aturan yang berhubungan dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang ada.

Langkah langkah analisis pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan mencari data di lapangan yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Validitas pengumpulan data serta kualifikasi pengumpul data sangat diperlukan untuk memperoleh data yang berkualitas.

#### 2. Reduksi Data

Kegiatan ini merupakan salah satu proses dari pengolahan data penelitian yang dilakukan peneliti untuk memproses berbagai data hasil dari penelitian dilapangan yang sudah dikumpulkan dan juga ditemukan, sebelum akhirnya digunakan sebagai laporan dalam data penelitian.

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

Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan melalui proses pengumpulan informasi secara sistematis yang komprehensif, dan dapat dipahami. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain secara tunggal, berkelompok, lintas kategori, dan untuk tujuan tertentu.

Selain itu, dianggap sebagai sumber informasi yang tidak dapat diandalkan yang menimbulkan kemungkinan penarikan kesimpulan dan

tindakan. Dengan membaca penyajian-penyajian, seseorang dapat memahami apa yang terjadi dan apa yang perlu dilakukan, serta lebih mampu menganalisis atau yang menghasilkan tindakan berdasarkan pengetahuan yang diperoleh.

#### 4. Penarikan Kesimpulan (*verifikasi*)

Kegiatan penelitian ini harus diselesaikan setelah penelitian selesai dan selama proses pengambilan data yang panjang. Data yang telah dikumpulkan dan dianalisis telah menghasilkan berbagai hasil. Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan yang baru, deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap, dapat berupa hubungan kausar atau interaktif, hipotesis dan teori.

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

Agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan maka dikembangkan tata cara untuk mempertanggungjawabkan keabsahan hasil penelitian. Karena tidak mungkin melakukan pengecekan instrumen yang diperankan dan dilakukan oleh peneliti, maka yang diperiksa adalah keabsahan datanya. Bagi penelitian kualitatif, manusia sebagai instrumen utama. Sebab, manusia bisa menangkap dan mengungkap makna dengan tepat.

Uji keabsahan data atau kredibilitas data dalam penelitian ini menggunakan 2 teknik, yaitu:

1. Triangulasi sumber Triangulasi sumber dilakukan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang diperoleh dari informan atau sumber yang relevan. Maka, dalam penelitian yang berjudul Rekrutmen pegawai melalui program magang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), ini peneliti akan mengumpulkan data yang telah dilakukan terhadap kepala Cabang BMT NU dan para staff yang ada pada lembaga keuangan tersebut.
2. Triangulasi teknik  
Triangulasi teknik dengan cara mengecek data yang sama dengan teknik yang berbeda. Contoh, data yang didapat dari hasil observasi, kemudian dicek dengan wawancara dan dokumen.

#### **G. Tahap-Tahap Penelitian.**

1. Tahap Pra Lapangan
  - a. Pada tahap ini, peneliti penentuan judul dan lokasi penelitian.
  - b. Menyelesaikan hal-hal yang terkait dengan administrasi kampus, yaitu meminta surat permohonan penelitian ke pihak kampus.
  - c. Penentuan informan.
  - d. Menyiapkan perlengkapan penelitian berupa teks wawancara (pertanyaan), alat-alat tulis.
  - e. Observasi sementara
2. Tahap Pekerjaan Lapangan.  
Pada tahap pekerjaan lapangan ini peneliti memahami latar penelitian. peneliti perlu mempersiapkan diri, baik secara fisik maupun

secara mental. Selain itu, berkaitan dengan memasuki lapangan peneliti menjalin keakraban hubungan dengan subyek yang diteliti dan berperan serta sambil mengumpulkan data.

### 3. Tahap Analisa Data.

Pada tahap ini peneliti berupaya menganalisa dan menginterpretasikan data, menemukan makna berdasarkan perspektif yang diperoleh dari kajian secara teoritik terhadap permasalahan yang diteliti sebelumnya. Setelah data terkumpul, maka kemudian data tersebut dianalisa untuk kemudian diuji validitas dan kredibilitasnya.

### 4. Penulisan Laporan

Pada tahap ini merupakan tahap terakhir dalam proses penelitian, karena pada tahap ini peneliti mulai menyusun laporan hasil penelitian. Setelah data-data yang dikumpulkan dianggap sudah memenuhi tahapan analisa dan teruji validitasnya, maka selanjutnya data tersebut dipaparkan secara deskriptif dalam bentuk karya tulis ilmiah menggunakan susunan bahasa yang deskriptif sebagaimana adanya di lapangan dan redaksional, sehingga diperoleh hasil tulisan yang dapat dengan mudah dipahami oleh para pembaca.

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Objek Penelitian

Bab ini membahas hasil penelitian di BMT NU , yang merupakan Kantor Cabang Jelbuk. Daftar objek penelitian disusun secara sistematis di bawah ini untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang subjek dan gambaran penelitian:

##### 1. Sejarah berdirinya BMT NU

BMT NU lahir berangkat dari sebuah keprihatinan atas kondisi masyarakat Sumenep pada umumnya dan masyarakat Kecamatan Gapura pada khususnya dimana kesejahteraan mereka tidak ada peningkatan secara signifikan. Padahal etos kerja mereka cukup tinggi hal ini sesuai dengan lagu madura *asapok angen abental ombek* (berselimut angin dan berbantal ombak).<sup>40</sup>

Dari latar singkat tersebut, bertepatan pada hari Kamis, 01 Juli 2004 merupakan awal BMT NU melakukan kegiatan simpan pinjam pola syariah oleh karena itu, tanggal tersebut ditetapkan sebagai awal berdirinya BMT NU, walaupun pengurus MWC NU Gapura, tokoh masyarakat dan alumni lokakarya menyepakati untuk mendirikan BMT NU dalam sebuah rapat yang diselenggarakan pada tanggal 01 Juni 2004. Salah satu butir kesepakatan pada saat pendirian adalah legalitas BMT NU diusahakan setelah adanya kemajuan yang signifikan, prospek yang bagus serta

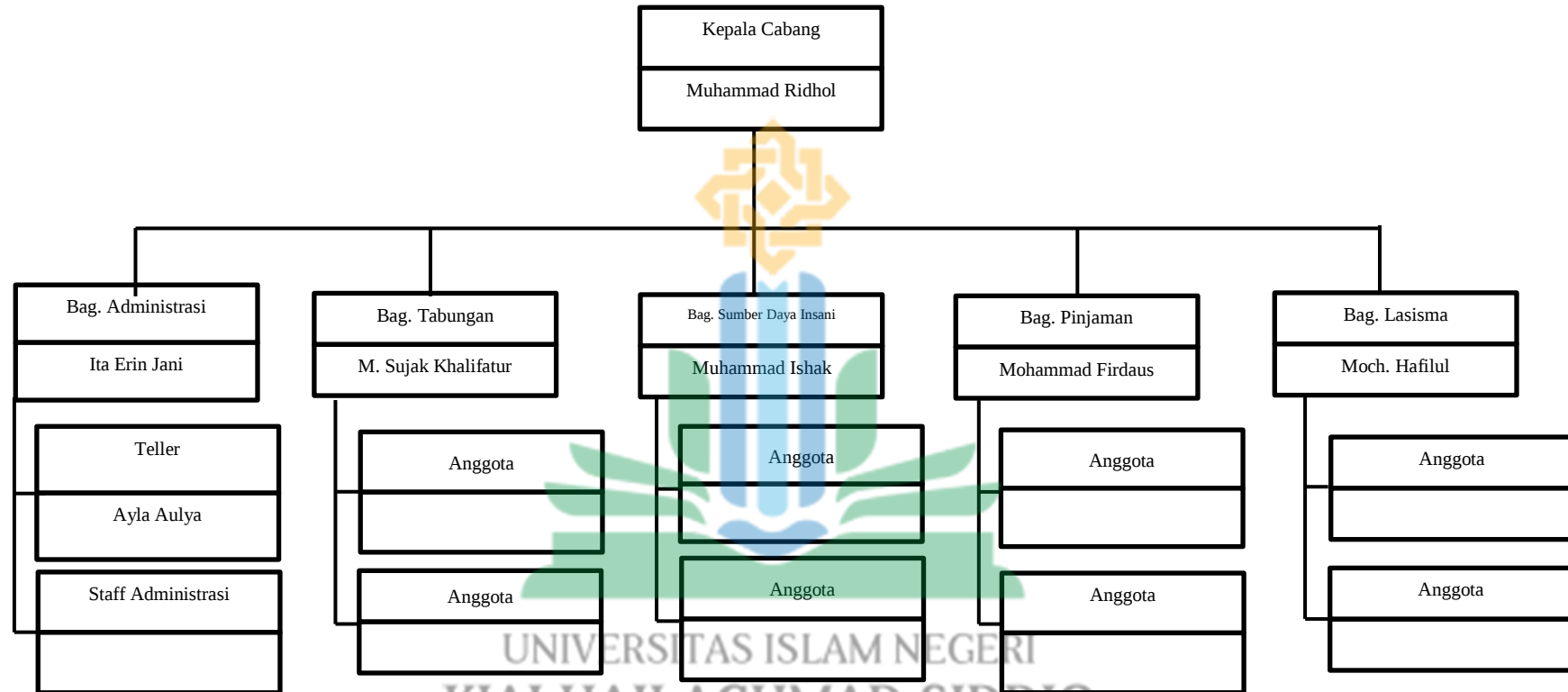
---

<sup>40</sup> [https://maalbmtnu.com/user\\_web/profil\\_bmtnu\\_jatim](https://maalbmtnu.com/user_web/profil_bmtnu_jatim)

mendapat kepercayaan dari masyarakat. Hal ini dilakukan agar kehadiran BMT NU tidak semakin menambah jumlah badan usaha yang hanya papan-nama namun kegiatan usahanya tidak ada.



## 2. Struktur Organisasi BMT NU cabang Jelbuk



Bagan 4.1  
Struktur Organisasi BMT NU Cabang Jelbuk

### 3. Visi dan Misi

#### a. Visi

Menjadi BMT NU yang amanah, mandiri, berkah dan bermanfaat sehingga unggul dalam layanan maupun kinerja secara berkelanjutan menuju Tahun 2028 dengan 128 kantor cabang dan aset 1,8 Triliun untuk kemandirian dan kesejahteraan anggota dan umat.

#### b. Misi

- 1) Mewujudkan pertumbuhan yang berkesinambungan Menuju terbentuknya 128 kantor cabang dengan aset 1,8 Triliun pada tahun 2028.
- 2) Mengembangkan budaya dan lingkungan kerja yang ramah dan amanah sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi dalam mengabdikan tanpa batas dan melayani dengan ikhlas sebagai perwujudan ibadah.
- 3) Menyiapkan dan mengembangkan SDI yang amanah dan profesional dengan memiliki integritas dan loyalitas.
- 4) Memperkuat keunggulan pelayanan, kinerja dan kemandirian likuiditas yang berkelanjutan sesuai management berbasis kehati-hatian.
- 5) Memperkuat kepedulian anggota serta sinergi ekonomi antar anggota dan umat.
- 6) Menerapkan dan mengembangkan nilai - nilai syariah sesuai

Ahlussunnah wal Jama'ah an nahdliyah secara murni dan konsekuen sehingga menjadi acuan tata kelola usaha yang amanah dan berkah.

- 7) Mengoptimalkan penghimpunan dan penyaluran infaq, shodaqoh dan waqaf.
- 8) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada Anggota dan Umat dengan berbasis dana Tamwil dan Maal.
- 9) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada anggota, umat dan lingkungan sesuai jati diri Nahdlatul Ulama.<sup>41</sup>

## **B. Penyajian Data dan Analisis**

Di sini, penyajian data digunakan untuk bukti bahwa ada penelitian. Data ini akan dianalisis dan diproses untuk menghasilkan kesimpulan. Peneliti menjelaskan sistem rekrutmen pegawai melalui program magang untuk meningkatkan sumber daya manusia di BMT NU Kantor Cabang Jelbuk. Deskripsi ini dibuat berdasarkan pengalaman mereka dengan serat data di lapangan. Selanjutnya, data di sini telah melalui berbagai proses dan teknik untuk menghasilkan pembuktian data. Berikut hasil penelitian dari sistem rekrutmen pegawai melalui program magang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di BMT NU Kantor Cabang Jelbuk.

### **1. Sistem Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada BMT NU Kantor Cabang Jelbuk Kabupaten Jember.**

---

<sup>41</sup> "BMT NU," accessed May 13, 2025, [https://bmtnujatim.id/page/view\\_sejarah](https://bmtnujatim.id/page/view_sejarah).

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan atau proses yang digunakan perusahaan untuk menarik, menyeleksi, dan merekrut karyawan baru untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang berkompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

a. Proses Rekrutmen

1) Perencanaan

Perencanaan yang dilakukan dalam proses rekrutmen pada BMT NU Kantor Cabang Jelbuk dilakukan oleh seluruh pimpinan serta manager dalam sebuah musyawarah tertentu. Hal itu diungkapkan oleh bapak Muhammad Ishak selaku kepala bagian sumber daya insani.

“kalau proses perencanaan disini biasanya dilakukan dalam agenda musyawarah tertentu yang diikuti oleh segenap direksi dan pimpinan”.<sup>42</sup>

Pernyataan tersebut diperkuat oleh penjelasan yang diberikan oleh bapak Muhammad Ridhol selaku kepala cabang BMT NU Cabang Jelbuk.

“perencanaan disini dilakukan secara tertutup yang dihadiri oleh segenap pimpinan yang telah di agendakan pada rapat tertentu”.<sup>43</sup>

Dalam aspek prosedur dan latar perencanaannya BMT NU Cabang Jelbuk menggunakan pendekatan *need assesment* sebagai upaya untuk menganalisa serta memecah berbagai problem serta titik tumpu kebutuhan BMT NU dalam

<sup>42</sup> Wawancara Muhammad Ishak, Jember 2025

<sup>43</sup> Wawancara Muhammad Ridhol, Jember 2025

pengembangannya, utamanya dalam aspek pemenuhan kuantitas dan kualitas SDM. Hal ini disampaikan oleh bapak Muhammad Ridhol selaku kepala cabang BMT NU Cabang Jelbuk.

“mengenai apa saja yang direncanakan kantor disini, semuanya di dasarkan pada kebutuhan serta pemenuhan efektifitas dan efisiensi pelayanan, terutama yang berkaitan dengan penambahan karyawan”.<sup>44</sup>

Pernyataan tersebut di benarkan melalui pernyataan yang di sampaikan oleh Kepala bagian sumber daya insani bapak Muhammad Ishak.

“kalau kita ya tergantung kebutuhan saja mbak, karna nantinya jumlah karyawan yang kita rekrut itu di sesuaikan dengan pemenuhan jumlah kebutuhan kita”.<sup>45</sup>

Dari latar belakang tersebut kemudian di rumuskan langkah-langkah implementatif dari beberapa point yang di rencanakan, mulai dari penentuan kualifikasi, proses penjangingan, deadline rekrutmen sampai tindak lanjut proses magang. Pernyataan tersebut di ungkapkan oleh Bapak Muhammad Ishak selaku kepala bagian sumber daya insani.

“hasil dari rapat tersebut biasanya nanti berupa waktu rekrutmen sampai pada pembahasan magang secara lebih lanjut”.<sup>46</sup>

Pernyataan di atas di kuatkan oleh bapak Muhammad Ridhol selaku kepala cabang BMT NU Cabang Jelbuk.

<sup>44</sup> Wawancara Muhammad Ridhol, Jember 2025

<sup>45</sup> Wawancara Muhammad Ishak, Jember 2025

<sup>46</sup> Wawancara Muhammad Ishak, Jember 2025

“nanti biasanya di rumuskan dari rapat tersebut proses magangnya sampai pada waktu yang kita tentukan pada proses perekrutan pegawai”.<sup>47</sup>

Jadi dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa proses perencanaan di BMT NU Cabang Jelbuk dilakukan secara tertutup dan diikuti oleh para pimpinan dan direksi tertentu serta perencanaannya di latar belakang dan di dasari berdasarkan analisis kebutuhan utamanya pada aspek kuantitas dan kualitas pegawai yang kemudian pada hasil rumusannya dari rapat tersebut berupa waktu rekrutmen dan tindak lanjut proses magang.

## 2) Pelaksanaan

Pada aspek pelaksanaannya, proses rekrutmen pegawai melalui program magang pada BMT NU Cabang Jelbuk mengikuti prosedur yang sudah disepakati pada proses perencanaan sebelumnya. Hal ini disampaikan oleh bagian administrasi ibu Ita Erin Jani.

“untuk proses pelaksanaannya disini kita mengikuti time line dan prosedur yang sudah disepakati”.<sup>48</sup>

Pernyataan di atas juga dibenarkan oleh kepala cabang BMT NU bapak Muhammad Ridhol.

“mengenai proses pelaksanaan rekrutmen ini kita prosedural mbak, karena kita cukup menyesuaikan dengan apa yang telah disepakati oleh pimpinan pada rapat sebelumnya”.<sup>49</sup>

<sup>47</sup> Wawancara Muhammad Ridhol, Jember 2025

<sup>48</sup> Wawancara Ita Erin Jani, Jember 2025

<sup>49</sup> Wawancara Muhammad Ridhol, Jember 2025

Dapat disimpulkan bahwa prosedur pelaksanaan rekrutmen melalui program magang di lakukan dengan mengikuti poin-poin time line pada hasil perumusan pada rapat yang telah di lakukan sebelumnya.

### 3) Evaluasi

Sebagai aspek yang paling di perlukan dalam upaya mengukur serta menilai proses yang telah di lakukan, evaluasi memiliki peran yang sangat urgent. Disisi lain, evaluasi oleh BMT NU Cabang Jelbuk dalam proses rekrutmen ini di lakukan pada saat setelah proses rekrutmen sampai program magang selesai dan diikuti oleh pimpinan yang sama seperti pada saat proses perencanaan. Hal ini di sampaikan oleh kepala cabang bapak Muhammad Ridhol.

“evaluasi ini biasanya di lakukan setelah proses rekrutmen sampai proses magang selesai dan diikuti oleh segenap pimpinan di BMT NU sini”.<sup>50</sup>

Hal tersebut senada dengan yang di sampaikan oleh manager area bapak Hasyim.

“kalau evaluasinya disini di lakukan oleh para pimpinan dan pelaksanaannya pastinya setelah proses rekrutmen sampai magang selesai”.<sup>51</sup>

Evaluasi yang dilakukan oleh BMT NU Cabang Jelbuk pada proses rekrutmen melalui program magang ini di titik beratkan pada beberapa aspek, utamanya kendala serta

<sup>50</sup> Wawancara Muhammad Ridhol, Jember 2025

<sup>51</sup> Wawancara Hasyim, Jember 2025

rekomendasi dalam usaha perbaikan dalam proses perencanaan rekrutmen yang akan datang. Hal ini sesuai dengan penjelasan yang di ungkapkan oleh manager area bapak Hasyim.

“poin yang sering kita evaluasi ketika selesai proses rekrutmen ini pastinya berupa kendala-kendala dan problem yang di alami selama program ini di lakukan, tentunya sebagai catatan perbaikan untuk kedepannya”.<sup>52</sup>

Hal itu di perkuat oleh pernyataan kepala cabang bapak Muhammad Ridhol.

“yang terpenting dalam poin evaluasi yang kita lakukan adalah hambatan yang di temukan setelah proses rekrutmen. Nantinya dari catatan beberapa hambatan tersebut akan kami jadikan bahan pertimbangan untuk perencanaan selanjutnya”.<sup>53</sup>

Jadi dapat di simpulkan bahwa proses evaluasi di BMT NU Cabang Jelbuk pada rekrutmen melalui program magang di lakukan oleh segenap pimpinan pada saat setelah proses rekrutmen dan magang selesai, sedangkan poin yang di evaluasi berupa kendala-kendala dan problem yang ditemui ketika setelah melakukan proses rekrutmen yang kemudian di jadikan sebagai pertimbangan untuk perencanaan selanjutnya.

#### b. Metode Rekrutmen

Dalam upaya filtrasi diferensiasi program serta memaksimalkan potensi calon sumber daya manusia yang tepat guna dan sasaran BMT NU menggunakan pendekatan metodis yang optimal

<sup>52</sup> Wawancara Hasyim, Jember 2025

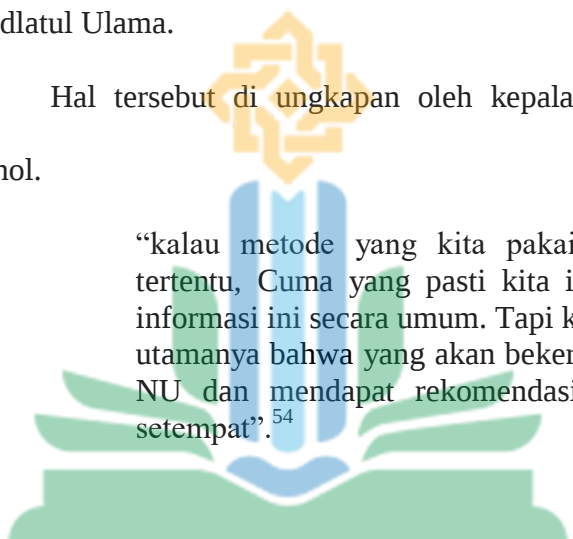
<sup>53</sup> Wawancara Muhammad Ridhol 2025

dalam memenuhi kebutuhan tersebut dengan pendekatan metode rekutmen terbuka.

Secara spesifik kualifikasi calon karyawan dilandaskan pada misi poin ke sembilan pada paparan visi dan misi BMT NU Jawa Timur yang menyebutkan bahwa meningkatkan kepeduliandan tanggung jawab kepala anggota, umat dan lingkungan sesuai jati diri Nahdlatul Ulama.

Hal tersebut di ungkapan oleh kepala cabang Muhammad Ridhol.

“kalau metode yang kita pakai gak pake metode tertentu, Cuma yang pasti kita itu menyebar luaskan informasi ini secara umum. Tapi kita tetep selektif juga, utamanya bahwa yang akan bekerja disini adalah kader NU dan mendapat rekomendasi dari pengurus NU setempat”.<sup>54</sup>



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

---

<sup>54</sup> Wawancara Muhammad Ridhol, Jember 2025

Hal ini di perkuat oleh hasil temuan dokumentasi peneliti berupa pamflet.

**Peluang Pengabdian**

**6 Orang Pria & Wanita**

**BMT NU Jawa Timur**  
Cabang Jelbuk Jember

**amanah**  
BERMANFAAT

**SYARAT PENDAFTARAN**

1. Pria atau Wanita yang jujur dan berkelakuan baik
2. Berdomisili di Kecamatan Jelbuk, Arjasa Kabupaten Jember dan Maesan Kabupaten Bondowoso maksimal 13 Km dari domisili pelamar ke kantor Cabang Jelbuk
3. Pendidikan terakhir minimal SLTA dan berusia min. 18 thn dan max. 32 thn
4. Mampu membaca Al-Qur'an dengan baik
5. Mampu berkomunikasi dengan baik, ramah dan menyenangkan
6. Mampu berbahasa daerah dengan baik
7. Mampu bekerja secara team maupun mandiri & suka tantangan
8. Diutamakan bisa mengoperasikan komputer (MS. Excel/Word)
9. Bisa mengendarai sepeda motor
10. Bersedia ditugaskan di luar kantor
11. Bersedia mengikuti tes online dan interview
12. Bersedia mengikuti program magang selama 30 hari di kantor cabang terdekat dan diklat wajib calon karyawan selama 10 hari di kantor pusat
13. Bersedia masuk kantor mulai hari senin s/d sabtu, pukul 07.30 s/d 16.00 WIB dan jika diperlukan, bersedia mengabdikan sepenuh waktu

**BERKAS LAMARAN**

1. Surat lamaran yang ditulis tangan sebanyak 1 (satu) lembar
2. Surat rekomendasi Pengurus NU sesuai domisili pelamar
3. Photo Copy KTP, KK dan Ijazah terakhir sebanyak 1 (satu) lembar
4. Photo copy sertifikat diklat, bukti pengalaman kerja/organisasi yang relevan (jika ada) sebanyak 1 (satu) lembar
5. Photo close up berwarna dan berukuran 4x6 sebanyak 2 (dua) lembar

**ALAMAT PENGIRIMAN**

Kios Ahmad Gazali  
Jl. Jember – Bondowoso, Dusun Tenggir  
Barat RT 01 RW 03 Jelbuk,  
Kios Selatan Warung Hj. Elok.  
Buka Jam : 08.00 s.d 15.00 wib

**CONTACT PERSON :**  
082 334 805 530 (Ahmad Ghozali)  
082 330 709 128 (H. Sujono)  
082 132 684 439 (Anang Ali Wafa)

**WAKTU PENDAFTARAN**  
04 s.d. 11  
November 2024

[www.bmtnujatim.id](http://www.bmtnujatim.id)

Gambar 4.1

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa metode rekrutmen yang dilakukan oleh BMT NU KC Jelbuk menggunakan metode terbuka. Walaupun secara spesifik pihak BMT NU tidak mendefinisikan secara pasti metode yang di gunakan adalah menggunakan metode terbuka atau tertutup. Namun indikasi dari temuan penelitian mengarah pada metode terbuka.

2. Manfaat dari sistem perekrutan pegawai melalui program magang dalam meningkatkan sumber daya manusia di BMT NU kantor cabang Jelbuk.

Sistem perekrutan yang baik akan memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan terlebih dalam meningkatkan sumber daya manusia. Keuntungan sendiri merupakan sesuatu manfaat atau hal positif yang diperoleh dari usaha atau kegiatan yang dilakukan. Berikut hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti:

- a. Manfaat Sistem Rekrutmen Pegawai melalui Program Magang dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT NU Kantor Cabang Jelbuk.

Menurut Muhammad Ridhol selaku Kepala Cabang BMT NU Kantor Cabang Jelbuk menjelaskan beberapa keuntungan dari sistem rekrutmen pegawai melalui program magang bahwa:

“Adanya program magang ini kita cukup terbantu dalam hal meningkatkan SDM disini karna temen yang masih *fresh graduate* ini keinginan untuk belajarnya masih tinggi, semangat kerja dan etos kerjanya juga masih tinggi dengan begitu lebih mudah mengaturnya dan perusahaan lebih terbantu apalagi di program magang ini ada pembekalan materinya selama 3 bulan jadi mereka bisa lebih belajar dan memahami dengan cepat tentang BMT NU.”<sup>55</sup>

Hal tersebut di benarkan oleh Alya Aulya selaku *Teller* di BMT NU kantor cabang Jelbuk bahwa:

“keuntungannya karna diprogram magang ini masih usia produktif jadi lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dan *fleksibel* untuk ditempat dimana saja, jadi perusahaan lebih mudah untuk mengantur tugas tanggungjawab yang harus dilakukan.”<sup>56</sup>

Menurut mbak Ita Erin Jani selaku bagian *customer service* di BMT NU kantor cabang Jelbuk mengatakan bahwa:

---

<sup>55</sup> Wawancara Muhammad Ridhol, Jember 2025

<sup>56</sup> Wawancara Alya Aulya, Jember 2025

“keuntungannya bagian *Frontliner* atau bagian depan seperti Teller dan Cs ini tampilannya selalu *fresh*, karena mungkin setiap 3 tahun sekali pasti berganti jadi nasabah juga tidak jenuh jika karyawan atau *teller* dan cs hanya itu-itu saja”

Berdasarkan wawancara di atas, ada beberapa keuntungan yang didapatkan perusahaan dalam sistem rekrutmen magang ini khususnya dalam meningkatkan sumber daya manusia yakni BMT NU mendapatkan SDM yang *Fresh Graduate*, etos kerja tinggi kompeten, berloyalitas tinggi atau semangat kerja yang tinggi, dan *fleksibel* ditempatkan dimana saja sehingga lebih memudahkan BMT NU dalam mencapai visi atau misi perusahaan.

### C. Pembahasan Temuan

Pada bagian ini, dibahas temuan tentang sistem rekrutmen pegawai melalui program magang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di BMT NU kantor cabang Jelbuk. Penelitian memperoleh data dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dalam bentuk argumentasi dan dokumentasi.

Tidak ada data yang dikumpulkan dalam bentuk angka, tetapi lebih banyak bukti dan argumen yang disampaikan langsung oleh empat pegawai BMT NU kantor cabang Jelbuk. Data dari pengamatan juga dikumpulkan di lapangan, yaitu di BMT NU kantor cabang Jelbuk. Untuk dokumentasi, peneliti mendapatkan informasi dari hasil foto yang telah didokumentasikan.

Berdasarkan hasil temuan tentang rekrutmen pegawai melalui program Magang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di BMT NU kantor cabang Jelbuk pada sub bab sebelumnya adalah:

## 1. Sistem Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di BMT NU Kantor Cabang Jember.

Berdasarkan hasil temuan penelitian sebelumnya mengenai sistem rekrutmen melalui program magang di BMT NU KC Jelbuk maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

### a. Perencanaan.

perencanaan (*planning*) dikenal sebagai fondasi utama yang menentukan arah dan efektivitas dari seluruh proses kegiatan. Hal ini juga berlaku dalam pelaksanaan program pelatihan kerja, di mana kualitas dari suatu pelatihan sangat ditentukan oleh seberapa matang dan terstrukturinya tahap perencanaannya.<sup>57</sup> Perencanaan ini juga fungsi pokok dari tugas manajemen yang seharusnya dilakukan dan dijalankan. dikarenakan tahap pertama kali dilakukannya aktivitas merencanakan rekrutmen juga berhubungan dengan pencapaian tujuan itu sendiri yakni melakukan sebuah perencanaan. Secara umum perencanaan itu disebut suatu proses dalam menentukan tujuan dan mengartikulasikan strategi program teknik yakni tata cara melaksanakan program kerja serta segala tindakan yang dibutuhkan untuk tujuan tersebut tercapai secara menyeluruh.

---

<sup>57</sup> Nurul Setianingrum, Muhammad Abdul Malik Hakim, Fitriyah Handayani, Indriana Laila Santi, Widah Hatin Magfiroh "Sinergi Perencanaan, Perekrutan, dan Penempatan SDI untuk Meningkatkan Daya Saing di PT. Diraya Multi Pedia Patrang Jember" *Jurnal Penelitian Nusantara* " 2025

Dalam proses perencanaan rekrutmen sumber daya manusia pegawai harus melaksanakan beberapa tahapan penting yang dilakukan teratur dan terencana meliputi; pertama, sebelum melaksanakan proses perencanaan pegawai terlebih dahulu mengadakan evaluasi dan analisis. Evaluasi dan analisis yang dilakukan setiap tahun, ini bertujuan untuk mengetahui bagian mana atau pos mana yang sangat kekurangan dan memerlukan pegawai.<sup>58</sup>

b. Pelaksanaan

Pelaksana rencana (*actuating*) adalah fungsi dari kegiatan manajemen yang paling utama dan harus difokuskan di dalam lembaga keuangan. Karena fungsi pelaksanaan lebih ditekankan pada kegiatan yang berhubung langsung dengan pegawai dan orang yang berhubungan langsung. Maka seksi pelaksanan itu upaya menjadikan perencanaan menjadi suatu kenyataan dan dengan arahan dan motivasi supaya setiap pegawai dapat melakukan tugas secara optimal sesuai dengan peran yang diembannya.

Pelaksanaan dalam hal ini akan dilakukan kepala cabang beserta pimpinan dalam usaha untuk mengembangkan segala program lembaga tersebut menjadi lebih ditekankan dengan kegiatan yang nantinya berhubung langsung dengan masyarakat.<sup>59</sup> Maka kita dapat melakukan suatu kegiatan dengan baik berdasarkan ketentuan yang sudah ada dan nantinya hasilnya akan baik pula.

<sup>58</sup> Tilaar, (2008), *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

<sup>59</sup> Devira Pusparani, Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan, *Jurnal Administrasi Bisni*, Vol 58 no. 2, Mei 2018

### c. Evaluasi

Evaluasi atau yang dimaksud pengawasan dalam konteks penelitian disini merupakan suatu bentuk usaha yang dilakukan secara sistematis dalam menetapkan beberapa standar pelaksanaan dengan merancang beberapa informasi, dan juga bisa melakukan perbandingan kegiatan yang nyata dan dengan standar tersebut, juga bisa mengukur deviasi dalam mengambil tindakan koreksi yang nantinya menjadi jaminan bahwa pegawai dengan efektif dan efisien.

Untuk mendapatkan pegawai yang profesional tentu tergantung bagaimana proses rekrutmennya, karena apabila proses rekrutmen baik maka akan mudah mendapatkan pegawai yang berkualitas yang siap secara mandiri dalam melakukan segala program dalam hal meningkatkan mutu dalam pelayanan.

proses rekrutmen dan seleksi tidak hanya memakan waktu, uang, dan tenaga, namun penerimaan orang yang salah untuk suatu posisi berdampak pada efisiensi dan produktivitas, serta merusak moral karyawan dan orang-orang yang bersangkutan.<sup>60</sup> Maka setiap lembaga keuangan akan membutuhkan bantuan panitia perekrutan dengan mengadakan seleksi terlebih dahulu, tujuannya untuk mendapatkan pegawai yang paling sesuai dan cocok untuk menjalankan tugas profesionalnya sebagai seorang pegawai. Maka dengan begitu calon pegawai harus pula memenuhi syarat yang

---

<sup>60</sup> Hesti Kusumaningrum, Jihan Zalika Rachman, Mahesa Rangga Maulana "Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Talenta Karyawan Terbaik di Lembaga Pendidikan" *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* 2024

nantinya ditentukan pihak lembaga keuangan.<sup>61</sup>

## **2. Manfaat Sistem Perekrutan Pegawai Melalui Program Magang di BMT NU kantor cabang Jelbuk.**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di BMT NU Kantor Cabang Jelbuk, ditemukan bahwa rekrutmen pegawai melalui program magang memberikan sejumlah manfaat nyata dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Para pegawai yang direkrut dari program magang cenderung menunjukkan tingkat adaptasi kerja yang lebih cepat, memiliki pemahaman awal tentang budaya organisasi, serta memiliki keterampilan praktis yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Program magang memberikan ruang evaluasi kinerja secara langsung sebelum keputusan rekrutmen dilakukan. Melalui proses ini, pihak BMT dapat mengamati secara riil bagaimana peserta magang menjalankan tugas, berinteraksi dengan rekan kerja, serta menunjukkan etos kerja dan loyalitas terhadap lembaga.

BMT NU Jelbuk juga menyatakan bahwa rekrutmen melalui magang mampu mengurangi biaya pelatihan awal, karena pegawai baru umumnya telah memahami prosedur kerja dasar. Hal ini menunjukkan adanya efisiensi dalam proses adaptasi kerja dan peningkatan produktivitas sejak awal masa kerja. Dengan kata lain, rekrutmen berbasis magang menciptakan kesinambungan antara proses pembelajaran dan dunia kerja, sehingga menghasilkan SDM yang lebih siap pakai dan minim risiko

---

<sup>61</sup> Muhammad Aji Nugroho, Strategi Pengembangan profesionalisme Tenaga Pendidik, *Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, Vol. 8 no 2, Desember 2016.

kegagalan rekrutmen.

Dalam praktiknya, program magang juga menjadi sarana seleksi yang alami. Pihak manajemen tidak hanya menilai kecakapan teknis peserta, tetapi juga sikap, tanggung jawab, dan komitmen kerja. Oleh karena itu, rekrutmen melalui program magang memberikan manfaat ganda: meningkatkan kualitas SDM dan memperkuat sistem rekrutmen berbasis merit dan observasi lapangan. Hal ini juga memperkuat hasil evaluasi yang menunjukkan bahwa pegawai yang direkrut dari jalur magang cenderung memiliki kinerja lebih stabil dibanding pegawai yang direkrut melalui jalur konvensional.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen pegawai melalui program magang memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, baik dari aspek kompetensi kerja, kesiapan mental, hingga kesesuaian budaya organisasi. Pendekatan ini terbukti efektif, efisien, dan berkelanjutan jika dijalankan dengan perencanaan dan evaluasi yang baik.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan:

##### **1. Sistem Rekrutmen Pegawai melalui Program Magang**

BMT NU Cabang Jelbuk menerapkan sistem rekrutmen pegawai melalui program magang sebagai strategi seleksi awal yang efektif dan efisien. Sistem ini dilakukan secara bertahap, dimulai dari penerimaan peserta magang, pembinaan selama masa magang, hingga evaluasi kinerja dan sikap kerja. Proses ini memungkinkan lembaga untuk menilai langsung kompetensi dan karakter peserta sebelum direkrut menjadi pegawai tetap. Dengan pendekatan ini, BMT NU mampu merekrut tenaga kerja yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga memahami budaya kerja lembaga dan nilai-nilai ke-NU-an.

##### **2. Manfaat Sistem Rekrutmen Melalui Magang**

Rekrutmen melalui program magang memberikan berbagai manfaat dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Melalui pengalaman langsung di lapangan, peserta magang memperoleh pemahaman kerja yang lebih mendalam, peningkatan keterampilan praktis, serta penanaman nilai loyalitas dan tanggung jawab. Bagi BMT NU Cabang Jelbuk, sistem ini menghasilkan pegawai yang siap kerja, berintegritas, serta mampu beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan kerja,

sehingga secara keseluruhan berdampak positif terhadap produktivitas dan kesinambungan lembaga.

## B. Saran

- **Bagi BMT NU Cabang Jelbuk**, disarankan untuk terus mengembangkan sistem rekrutmen melalui program magang dengan membuat panduan atau standar operasional prosedur (SOP) yang lebih terstruktur. Hal ini penting agar proses seleksi melalui magang dapat berjalan lebih objektif dan konsisten dalam menjaring calon pegawai berkualitas.
- Untuk meningkatkan **manfaat program magang**, BMT NU Cabang Jelbuk dapat memperkuat pembinaan dan pelatihan selama masa magang, khususnya pada aspek *soft skill*, etika kerja, dan pemahaman terhadap visi organisasi. Dengan begitu, peserta magang tidak hanya siap secara teknis, tetapi juga memiliki mentalitas dan karakter kerja yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.
- **Bagi lembaga pendidikan**, terutama perguruan tinggi atau pesantren mitra, diharapkan dapat menjalin kerja sama yang lebih erat dengan BMT NU dalam menyiapkan peserta magang. Hal ini dapat dilakukan melalui penyelarasan kurikulum, seminar pembekalan, atau pelatihan pramagang yang mendukung kesiapan mahasiswa untuk terjun ke dunia kerja.
- **Bagi peneliti selanjutnya**, disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam dampak jangka panjang dari sistem rekrutmen melalui program magang terhadap kinerja pegawai dan pertumbuhan lembaga, atau melakukan perbandingan dengan sistem rekrutmen di lembaga keuangan mikro lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Surah Al-Qashash Ayat 26. <https://quran.kemenag.go.id>.
- Amir, H., & Fauzan, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Insani Ala Pesantren*. ASWAJA PRESSINDO.
- Arifin, Yuni Arti, (2020) “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo” Skripsi, IAIN Palopo.
- Azied, Fasta Umbara. (2022). *Sistem Magang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Azwar, Edi, (2019) “Program Pengalaman Lapangan (Magang) Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi” *Jurnal penjaskesrek*.
- Basuki, Nanang. (2023). "Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen SDM yang Efektif untuk Pertumbuhan Organisasi yang Berkelanjutan." *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- BMT NU,” accessed May 13, 2025, [https://bmtnujatim.id/page/view\\_sejarah](https://bmtnujatim.id/page/view_sejarah)
- Difany, Salsabila, dkk. (2021). *Aku Bangga Menjadi Guru*. UAD Press.
- Firda, Firda umil Barokah, and Ahmad Gunawan(2023). “Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja.” *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*
- Flippo, Edwin B. (1984). *Personnel Management*. 6th Edition. New York: McGraw-Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasanah, Rizkiyatul, Nurudhuha, Mildani Nazhifah, Arrum Maulidya & Ayyu Ainin Mustafidah. (2025). "Manajemen Sumber Daya Insani dalam Mendukung Peningkatan Pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian Nusantara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

[https://maalbmtnu.com/user\\_web/profil\\_bmtnu\\_jatim](https://maalbmtnu.com/user_web/profil_bmtnu_jatim).

- Isnaini, Mukarromatul, Anggitaningsih, Retna & Setianingrum, Nurul. (2023). "Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember." *Jurnal of Economic Sharia Law and Business Studies*.
- Jazu'ah, Dina Maslakhatul. (2022). *Rekrutmen dan Pengembangan SDM Dompot Dhuafa Jawa Timur*. Skripsi, UIN Sunan Ampel.
- Kusumawardani, Adelia Pritasari. (2023). "Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Karawang." *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*.
- Kusumaningrum, Hesti, Rachman, Jihan Zalika, Maulana, Mahesa Rangga (2024) "Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Talenta Karyawan Terbaik di Lembaga Pendidikan" *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*
- Listria. (2022). *Pengaruh Program Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Pendidikan*. Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Nathaniel, Raba. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: IKAPI Press.
- Nufa, Ukhludia, Ruby & Andayani, Kemas Vivi. (2021). "Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata (Al-Mubar) Kota Tangerang." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Pahira, Siti Hapsah & Rinaldy, Rio. (2023). "Pentingnya Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi." *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*.
- Permenaker RI (2020) tentang "Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri" No.6
- Penyusun, Tim, (2019) *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Jember* : IAIN Jember Press.
- Potale, Billy Renaldo(2016). "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*
- Prahesti, Bunga Lestari. (2024). *Analisis Rekrutmen dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BRI Kantor Cabang Jember*. Skripsi, UIN KHAS Jember.
- Pusparani, Devira. (2018). "Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis*.

- Raira, Rhendra. (2018). *Pengaruh Kegiatan Program Magang Siswa terhadap Kinerja Pegawai PNS*. Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang.
- Rasyid, Sendhi Anshari & Susanto, Rani. (2023). "Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai Magang di CV. Trivecta Commindo." *Jurnal Penelitian Mahasiswa Teknik dan Ilmu Komputer*.
- Riniwati, Haruko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Riniwati, Harsuko, (2016) *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM* (Universitas Brawijaya Press.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusmayadi Putri Ghina, Hariwibowo Putri Ramadhani Raysha (2023) "Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Magang" *Jurnal Pendidikan West Science*
- Setianingrum, Nurul, Tohir, Mohammad Indra & Wardhana, Andre Maulana. (2025). "Strategi Pemberdayaan SDM Sekretariat DPRD dalam Pelayanan Penyusunan Pokok-Pokok Pikiran DPRD Kabupaten Jember." *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*
- Setianingrum, Nurul, Hakim Malik Abdul Muhammad, Handayani Fitriyani, Santi Laila Indriana, Maghfiroh Hatim Widah Hatim (2025). "Sinergi Perencanaan, Perekrutan, Dan Penempatan SDI Untuk Meningkatkan Daya Saing Di PT Diraya Multi Pedia Patrang Jember" *Jurnal Penelitian Nusantara*
- Sintawati, (2023) "Usulan Sistem Pelatihan Karyawan Terhadap Profesionalisme Bagian Purchasing Di PT Matahari Silverindo Jaya Semarang" (Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung.
- Soegoto, Eddy Soeryanto. (2013). *Entrepreneurship: Menjadi Pebisnis Ulung*. Elex Media Komputindo.
- Sunarto, Ading. (2020). "Pengembangan SDM Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0." *Jurnal Ilmiah MEA*.
- Tamin, Sarah Talya. (2020). *Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia*. Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah.
- Tanjung, Johar Arifin & Tarigan, Azhari Akmal. (2021). "Peningkatan Kuantitas dan Kualitas SDM Karyawan di PT. Bank Sumut KC Syariah Padang Sidempuan." *Jurnal Ekonomi Islam*.

Tilaar, (2008), *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Tufa, Nun. (2018). "Pentingnya Pengembangan SDM." *Jurnal Ekonomi Bisnis Islam*.

Zuhriyalsyah. (2018). *Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Outsourcing oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera*. Skripsi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru



### MATRIKS PENELITIAN

| JUDUL                                                                                          | VARIABEL          | SUB VARIABEL                                     | INDIKATOR                                                                                              | SUMBER DATA                                                                                                                                                                                 | METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | RUMUS MASALAH                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) | Rekrutmen pegawai | 1. Program magang<br>2. Peningkatan kualitas SDM | 1. Sistematis dan pola rekrutmen<br>2. Efektifitas dan efisiensi magang<br>3. Peningkatan kualitas SDM | a. sumber data primer<br>1. Kepala cabang BMT NU<br>2. Direksi sumber daya insani<br>3. Pegawai<br>b. Sumber data sekunder<br>1. Dokumen yang berkaitan dengan penelitian<br>2. kepustakaan | 1. Pendekatan penelitian : kualitatif<br>2. Jenis penelitian : deskriptif studi kasus<br>3. Subyek penelitian : primer dan sekunder<br>4. Lokasi : BMT NU Kantor Cabang Jelbuk ( Jl. Bondowoso Kec. Jelbuk, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68192)<br>5. Teknik pengumpulan data :<br>a. Observasi<br>b. Wawancara<br>c. Dokumentasi<br>6. teknik analisis data : pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan<br>7. teknik keabsahan data : triangulasi sumber dan teknik. | 1. Bagaimana Sistem Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada BMT NU Kantor Cabang Jelbuk?<br><br>2. Bagaimana Manfaat dari Sistem Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada BMT NU Kantor Cabang Jelbuk? |

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Debi Holilatul Umaroh  
 Nim : E20191056  
 Program Studi : Perbankan Syariah  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
 Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis ter kutip naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

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

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

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

Jember, 22 Mei 2025



**Debi Holilatul Umaroh**  
 NIM. E20191056

## PEDOMAN PENELITIAN

### A. Pedoman Observasi

1. Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh BMT NU Kantor Cabang Jelbuk.
2. Untuk mengetahui keuntungan bagi perusahaan dan bagi karyawan magang dalam sistem rekrutmen pegawai magang yang dilakukan oleh BMT NU Kantor Cabang Jelbuk.

### B. Pedoman Wawancara

1. Bagaimana proses seleksi calon peserta magang dilakukan?
2. Berapa lama durasi magang yang diterapkan di BMT NU?
3. Apa alasan utama BMT NU menggunakan program magang sebagai bagian dari proses rekrutmen?
4. Apakah peserta magang mendapatkan pelatihan khusus?
5. Bagaimana sistem evaluasi kinerja peserta magang diterapkan?
6. Apa saja keuntungan dari program magang ini bagi BMT NU?
7. Apa saja kriteria peserta magang yang layak di rekrut sebagai pegawai?
8. Apa saja tugas atau tanggungjawab peserta magang selama program berlangsung?

### C. Pedoman Dokumentasi

1. Proses wawancara.
2. Dokumen yang terdapat pada BMT N Kantor Cabang Jelbuk.

**TRANSKIP REKAMAN WAWANCARA**

Nama Informan 1 : Bapak Muhammad Ridhol  
Jabatan : Kepala Cabang BMT NU KC Jelbuk  
Nama Informan 2 : Bapak Muhammad Ishak  
Jabatan : Kepala Bagian Sumber Daya Insani  
Nama Informan 3 : Ita Erin Jani  
Jabatan : Bagian *Customer Service*  
Nama Informan 4 : alya Aulya  
Jabatan : Bagian *Teller*  
Nama Informan 5 : Bapak Hasyim  
Jabatan : Kepala Bagian Manajer Area



## SURAT IZIN PENELITIAN



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

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



Nomor : B-54/Un.22/7.a/PP.00.9/05/2025  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

19 Mei 2025

Kepada Yth.

Kepala BMT NU Kantor Cabang Jelbuk, Jl Bondowoso Kec, Jelbuk, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68192.

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

|          |   |                       |
|----------|---|-----------------------|
| Nama     | : | Debi Holilatul Umaroh |
| NIM      | : | E20191056             |
| Semester | : | XII (Dua Belas)       |
| Jurusan  | : | Ekonomi Islam         |
| Prodi    | : | Perbankan Syariah     |

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT NU Kantor Cabang Jelbuk, di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu



## SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



**Alamat Kantor :**  
 Selatan Puskesmas Jelbuk Desa Jelbuk  
 Kecamatan Jelbuk Kabupaten Jember  
 Kode Pos 68192  
 HP. 0823 3662 0733  
 website : [www.bmtnujatim.id](http://www.bmtnujatim.id)  
 e\_mail : [bmtnu.jelbuk106@gmail.com](mailto:bmtnu.jelbuk106@gmail.com)

### SURAT SELESAI PENELITIAN

Dengan ini saya selaku Kepala Cabang KSPS Syariah BMT NU Cabang Jelbuk yang mengawasi penelitian tugas akhir dari mahasiswa dibawah ini:

Nama : Debi Holilatul Umaroh

Nim : E20191056

Program Studi : Perbankan Syariah

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian tugas akhir tentang

Judul : "Rekrutment Pegawai Melalui Program Magang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia Pada BMT NU Cabang Jelbuk"

Bertempat : KSPS Syariah BMT NU Cabang Jelbuk

Dimulai : 12 April s/d 24 Mei 2025

Demikian untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
 JEMBER

Jelbuk, 24 Mei 2025

Kepala Cabang

M. RIDHOL MANSUR  
 NIP.2404.070123.1243

## JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

### JURNAL KEGIATAN PENELITIAN PADA BMT NU KANTOR CABANG JELBUK

Nama : Debi holilatul Umaroh  
 Nim : E20191056  
 Judul : Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada BMT NU Kantor Cabang Jelbuk  
 Lokasi : Jl. Bondowoso Kecamatan Jelbuk, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68192.

| No | Tanggal               | Kegiatan                                                                                       | Paraf                                                                                 |
|----|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Sabtu, 12 April 2025  | Pra penelitian untuk memastikan kondisi yang ada dilapang dan melengkapi data proposal skripsi |    |
| 2. | Rabu, 16 April 2025   | Menyerahkan surat penelitian dan silaturahmi di BMT NU KC Jelbuk.                              |    |
| 3. | Rabu, 16 April 2025   | Observasi dan penggalan data kegiatan di BMT NU.                                               |   |
| 4. | Selasa, 22 April 2025 | Interview tentang system rekrutmen pegawai                                                     |  |
| 5. | Selasa, 22 April 2025 | Observasi dan meminta dokumentasi pada pemilik untuk kelengkapan data                          |  |
| 6. | Senin, 23 April 2025  | Meminta dokumentasi pada pekerja untuk melengkapi data                                         |  |
| 7. | Jumat, 25 April 2025  | Interview dan observasi tambahan untuk melengkapi data dan meminta tanda tangan                |  |
| 8. | Sabtu, 24 Mei 2025    | Meminta surat keterangan selesai penelitian di BMT NU KC Jelbuk                                |  |

Jember, 24 Mei 2025

Kepala Cabang BMT NU Jelbuk

  
 Muhammad Ridhol Mansur

## SURAT KETERANGAN LULUS 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 : Debi Holilatul Umaroh  
 NIM : E20191056  
 Program Studi : PERBANKAN SYARIAH  
 Judul : Rekrutmen Pegawai Melalui Program Magang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

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, 28 Mei 2025  
 Operator Turnitin  
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
 JEMBER

(Mariyah Ulfah, M.E.I.)  
 NIP. 197709192005012004



## SURAT KETERANGAN SELESAI BIMBINGAN



**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](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



### SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

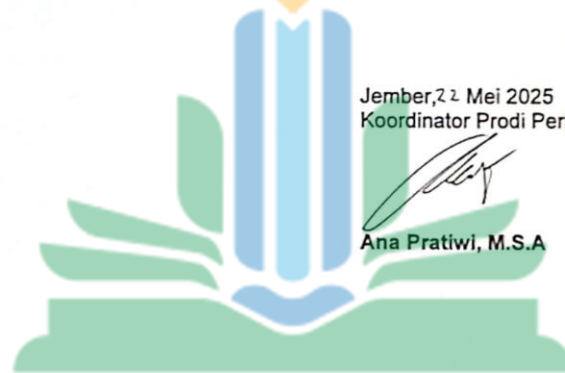
Nama : Debi Holilatul Umaroh  
 NIM : E20191056  
 Semester : XII (Dua Belas)

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

Jember, 22 Mei 2025

Koordinator Prodi Perbankan Syariah,

Ana Pratiwi, M.S.A



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



## KETERANGAN KELENGKAPAN NASKAH



**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) 4876501  
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinjhas.ac.id Website: https://febi.uinjhas.ac.id/



### SURAT KETERANGAN

Kami selaku pembimbing skripsi dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Debi Holilatul Umamah  
 NIM : E20191056  
 Program Studi/Fakultas : Perbankan Syariah  
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
 UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah melengkapi lampiran naskah skripsi sesuai ketentuan buku pedoman akademik dan berhak diverifikasi untuk mendaftar ujian skripsi, antara lain :

| No | Lampiran                                                                                       | Ada | Tidak |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|
| 1  | Lembar persetujuan Pembimbing                                                                  | ✓   |       |
| 2  | Matrik Penelitian                                                                              | ✓   |       |
| 3  | Surat Pernyataan Keaslian Bermaterai dan ditandatangani                                        | ✓   |       |
| 4  | Pedoman Wawancara/ Angket Penelitian                                                           | ✓   |       |
| 5  | Surat Izin Penelitian                                                                          | ✓   |       |
| 6  | Surat Keterangan Selesai Penelitian                                                            | ✓   |       |
| 7  | Jurnal Kegiatan Penelitian                                                                     | ✓   |       |
| 8  | Dokumentasi Penelitian (Kualitatif dan Kuantitatif Data Primer)                                | ✓   |       |
| 9  | Lampiran Data Sekunder (Hasil penghitungan SPSS dii atau penelitian kuantitatif data sekunder) |     | ✓     |
| 10 | Surat keterangan screening turnitin 25% (Bagian Akademik)                                      | ✓   |       |
| 11 | Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi                                                     | ✓   |       |
| 12 | Mensitasi 5 artikel jurnal dosen FEBI (sesuai dengan topik penelitian)                         | ✓   |       |
| 13 | Biodata                                                                                        | ✓   |       |

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 22 Mei 2025  
 Pembimbing

**Dr. Hl. Nurul Setianingrum, S.E., M.M.**  
 NIP.196905231998032001



## DOKUMENTASI



Gambar 5.1

Wawancara dengan Bapak Ridhol selaku Kepala Cabang



Gambar 5.2

Wawancara dengan mbak Ita Erin Jani selaku bagian *customer service*



Gambar 5.3

Wawancara dengan mbak alya selaku bagian teller



Gambar 5.4

Rapat dalam perencanaan proses rekrutmen karyawan



Gambar 5.6  
Logo BMT NU



Gambar 5.7  
Tampak depan kantor BMT NU Kantor Cabang Jelbuk

