"ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BMT UGT PUSAT SIDOGIRI BANGIL"

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Sudah sejak lama sebagian besar penduduk bumi termasuk masyarakat Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan dan pengembangan nasional, tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting sebagai pelaku atau pelaksanaan dalam mencapai tujuan pembangunan nasional disegala bidang.

Tenaga kerja atau buruh merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting dan mempunyai arti besar, karena semua kekayaan alam tidak akan berguna jika tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh para buruh atau tenaga kerja. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung,tapi tanpa usaha manusia semua kekayan tersebut akan tetap tersimpan dan tidak akan dapat memberi manfaat.

Selain untuk mengolah kekayaan alam secara langsung seperti pada perusahaan pertambangan atau pertanian tenaga kerja juga merupakan bagian yang sangat penting dalam usaha atau bisnis yang secara tidak langsung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berhubungan dengan kekayaan alam seperti perusahaan konveksi, makanan, dan lain-lain.

Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagaan sangantlah penting dan diarahkan untuk meningkatkan kualitas serta kontribusinya dalam pembangunan dan tentunya harus diimbangi dengan melindungi hak dan kepentingan serta kesejahtraannya sesuai hakikat dan martabat kemanusiaan.

Memiliki karyawan yang cakap ataupun cantik, dan berkualitas adalah dambaan semua perusahaan, sebab untuk tetap mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan pesaing dalam era globalisasi seperti sekarang ini memiliki karyawan yang cakap ataupun cantik, mampu dan berkualitas bukanlah satu-satunya jaminan bagi perusahaan untuk berkembang dan maju, kalau moral kerja dan kedisplinannya rendah.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja. Sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai efisien dan efektif sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kualitasnya adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahan. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seseorang karyawan bisa mengerjakan pekerjaan-perkerjaannya dengan baik di samping ini langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan kemampuan tinggi adalah dengan memberikan merekrut karyawan dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam pelatihan karyawan terhadap setiap pelaku organisasi secara berseimbangan dengan metode yang sistematis.

Adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia perkerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi atau modernisasi, jika suatu organisasi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan dalam organisasi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah organisasi harus didukung sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan dalam organisasi tersebut.

Salah satu ciri dari masa ini adalah berkembang pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, di samping juga didukung munculnya semangat globalisasi. Sehingga banyak sekali permasalahan yang tak terduga, hal ini disebabkan karena perkembangan masyarakat yang begitu pesat dan pengaruh dunia barat terhadap dunia timur. Salah satu dampak dari perkembangan tersebut adalah dengan munculnya lembaga-lembaga ekonomi dan koperasi koperasi baru yang sebelumnya secara formal dalam dunia timur belum terlembagakan dalam sebuah institusi, salah satunya seperti koprasi BMT UGT Sidogiri.

Rekrutmen karyawan merupakan masalah penting, sulit, dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan mendapatkan mesin, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan status, latar belakang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikan, usia,dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dengan pengadaan karyawan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan organisasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan efektif dan efesien membantu tercapainya tujuan perusahaan.[1]

Dalam pelatihan merupakan unsur yang mutlak dimiliki oleh individu sumber daya manusia yang berkualitas, pentingnya pendidikan dan pelatihan tersebut bisa mengatar pengembangan sumber daya manusia.

Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah instansi. Merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, karena perluasan kegiatan, pegawai yang berhenti atau pindah, karena pensiun ataupun meninggal dunia. Apapun alasan terjadinya lowongan dalam suatu instansi yang jelas lowongan itu harus segera diisi, bahkan tidak mustahil ada lowongan yang harus diisi dengan segera. Salah satu teknik pengisiannya adalah melalui proses rekuitmen. Maka dari itu sebuah instansi secara berkala merekrut karyawan untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan SDM.

Dari Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih

[1] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 28

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.

Dalam Negara-negara yang sedang berkembang, jauh di timur dan tidak begitu jauh di selatan, pengetahuan dan keterampilan yang meningkat dan penerapannya merupakan sumber daya terpendam yang dapat digerakkan oleh pelatihan tanpa terlalu menuntut modal yang langka dan devisa yang lebih langkah lagi.[2]

Tak seorang pun meragukan sumbangan yang dapat diberikan oleh pelatihan untuk segala macam pengembangan, jelas bahwa pelatihan perlu sekali, keraguan timbul mengenai sumbangan atau kontribusinya dalam praktek.[3]

Berdaya cipta dan mudah menerima pelatihan tersebut. Dan tujuan pelatihan adalah tindakan dalam organisasi, maka tidaklah realistis

---

[2] Rolf P.Lynton,udai Pareek,*Pelatihan Dan Pengembangan Tenaga Kerja* (Jakarta:PT Pustaka Binaman Pressindo), XV

[3] Ibid, 10

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyerahkan seluruh tanggung jawab pelatihan pada lembaga atau koperasi pelatihan.[4]

Penggunaan tenaga kerja atau karyawan yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan, sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktifitas atau kinerja dan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan.[5]

Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Seperti yang dikemukankan Dessler bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan pelatihan dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.[6]

Kegiatan pelatihan tersebut sangat dianjurkan di dalam Al-Qur'an sehingga ayat yang pertama turun adalah Al 'Alaq 1-19 yaitu perintah untuk

---

[4] Ibid, 19
[5] Flipo B Edwin, *Manajemen Personalia, Edisi ke-6* (Jakarta: Erlangga, 1996), 113.
[6] Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-7* (Jakarta: Prenhallindo, 1997), 83.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membaca. Dengan membaca yang secara luas berarti juga belajar, menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya.[7]

Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, di mana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dalam memuliakan pekerjaan. Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut:

هُوَ ٱلَّذِى بَعَثَ فِى ٱلْأُمِّيِّـۧنَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا۟ عَلَيْهِمْ ءَايَـٰتِهِۦ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ ٱلْكِتَـٰبَ وَٱلْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا۟ مِن قَبْلُ لَفِى ضَلَـٰلٍ مُّبِينٍ ﴿٢﴾

> "Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan Hikmah (As Sunnah). dan Sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata."(QS. al-Jumu'ah: 2).[8]

Dengan minat masyarakat yang begitu besar terhadap masalah keuangan syariah maka Yayasan Pondok Pesantren Putra Sidogiri mengembangkan BMT UGT Sidogiri untuk menjawab kebutuhan masyarakat akan lembaga keuangan syariah yang amanah. Untuk operasinya BMT UGT Sidogiri dilakukan oleh para ahli di bidang keagamaan, mulai dari pengawas ataupun karyawan mereka adalah para santri yang sudah belajar ilmu agama yang mumpuni. Jadi mereka sudah memahami apa saja yang menjadi syarat sahnya suatu akad. Mereka tidak hanya dibekali ilmu agama mereka juga

[7] Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 99.
[8] Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an Al-Karim* (Jakarta: CV Pustaka Al-Kautsar, 2010), 354

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dibekali dengan ilmu sosial yang memudahkan mereka untuk berkomunikasi dengan orang lain.

Dalam operasinya BMT UGT mendirikan kantor pusatnya yang berada di kawasan Pondok Pesantren Sidogiri, yang mana pondok tersebut terletak jauh, sehingga akses jalan atau transportasi juga kesulitan karena kantor pusat tersebut berada di daerah yang jauh dari jalan raya. Selain itu dari pusat kota, dan karyawannya direkrut pada santri-santri sidogiri sendiri. Dan karyawan sudah direkrut dan akan dilatih agar santri-santri tersebut, agar mempunyai kopetensi kinerja yang lebih tinggi.

BMT UGT Sidogiri merupakan salah satu kegiatan ekonomi yang bergerak dibidang jasa. Jasa adalah segala sesuatu yang meliputi perbaikan dan perawatan, pemerintahan, restoran dan penginapan, transportasi, asuransi, keuangan, pendidikan, hukum, kesehatan, hiburan, serta profesi lainnya.[9]

Berkaitan dengan hal tersebut BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil sebagai lembaga yang pengekrutan karyawannya diambi dari alumni santri – santrinya dan sebuah pelatihan agar santri yang direkrut menjadi karyawan potensi dan trampil dalam bidangnya, santri yang sudah diseleksi dan dikasih arahan untuk mengikuti pelatihan, agar santri mempunyai pembekalan dalam bidang IT, dan Akuntansi Syariah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas sebelumnya yaitu merekrut karyawan pada santri. Dan pelatihan yang diberikan oleh

[9] Jay Heizer, Barry Render, *Menejemen operasional* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 12

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BMT UGT Pusat Sidogiri Pusat satiap mengrekrut karyawan baru pada santri, maka penulis kemudian tertarik untuk mengajukan penelitian dengan judul **"Analisis Sistem Rekruitmen dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil**".

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka akan timbul beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan pelatihan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Pemberian pelatihan untuk meningkatkan teori dan praktek kinerja karyawan.
3. Masalah kehadiran karyawan saat pelatihan.
4. Tujuan diadakannya pelatihan untuk merekrut karyawan.
5. Kelebihan dan kekurangan sistem rekrutmen.
6. Antusiasme karyawan mengikuti pelatihan.

Agar penelitian ini dapat terarah sesuai tujuan penelitian nantinya, maka penelitian ini akan dibatasi pada pembahasan mengenai:

1. Sistem–sistem rekrutmen dan pelatihan yang diterapkan kepada karyawan BMT UGT pusat Sidogiri Bangil.
2. Dampak-dampak dari sistem rekrutmen dan pelatihan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT UGT pusat Sidogiri Bangil.

C. Rumusan Masalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terdapat masalah pokok yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem rekrutmen dan pelatihan yang diterapkan kepada karyawan BMT UGT pusat Sidogiri Bangil?
2. Bagaimana dampak dari sistem rekrutmen dan pelatihan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT UGT pusat Sidogiri Bangil?

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah deskripsi ringkas tentang kajian atau penelitian ilmiah yang sudah pernah dilakukan diseputar masalah yang akan diteliti sehingga terlihat jelas bahwa kajian yang dilakukan ini tidak merupakan pengulangan atau duplikasi dari kajian atau penelitian yang telah ada berdasarkan penelusuran kaitan kepustakaan yang peneliti lakukan.[10]

Berikut merpakan beberapa penelitian yang berkaitan dengan judul peneliti teliti antara lain:

Skripsi Putri Amalia yang berjudul "Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidikan dan Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqin Parung Bogor" yaitu bahwa dalam pengrekrutan tenaga pendidikan tenaga pendidikan ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi,

[10] TIM Penyusun Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Sunan Ampel Surabaya, *Petunjuk Teknis Penulisan Skripsi* (Surabaya, 2014), 8.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan apabila ada pegawai yang dimutasi sehingga ada peluang untuk direkrut.[11].

Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). Jurnal dari karya Dhita Ayu Meitaningrum, Dkk ini dapat disimpulkan bahwa memilikikinerja karyawanapakah sudah efektif atau tidak dengan bukti ketepatan penyelesaian tugas serta ke skill yang dimiliki.[12]

Skripsi Elza Septeriana yang berjadul "Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Tehadap Kinerja Kartawan pada PT.BNI Cabang Syariah Padang, dari hasil penelitian ini penerapan prosedur pada BNI Syariah ini masih mengacu pada BNI Konvensional, dan hanya beberapa tes yang mengarah pada pengtahuan Syariah.

Dari ketiga karya tulis ilmiah diatas, meskipun sama-sama membahas tentang Rekrutmen dan Pelatihan akan tetapi objek pembahasannya berbeda. karya dari Putri Amalia membahas tentang bagaimana Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidikan dan Kependidikan pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqin Parung Bogor, karya Dhita Ayu Meitaningrum, Dkk ini membahas tentang Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dapat

---

[11] Putri Amalia," *Strategi Rekruitmen Tenaga Pendidikan dan kependidikan pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqin Parung Bogor'*(Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta 2010) .www.google.com/url?q=http://repository.uinjkt.ac.id(17,oktober 2014)

[12] Dhita Ayu Meitaningrum, Dkk Efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai (studi pada badan kepegawaian daerah kabupaten malang).dalam www.google.com/search?hl=id&ie=UTF-8&q=efektivitas+pendidikan+dan+pelatihan+dalam+meningkatkan+kinerja+pegawai+%28studi+pada+badan+kepegawaian+daerah+kabupaten+malang%29.(17, oktober 2014)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Meningkatkan Kinerja Karyawan. Dan sedangkan Elza Septeriana yang berjadul pada Penerapan Sistem Rekrutmen SDM tehadap Kinerja Kartawan pada PT. BNI Cabang Syariah Padang. BNI syariah cabang padang melakukan Rekrutmen masih mengacau pada pedomaan rekrutmen BNI Konvensional, hanya ada beberapa tes yang mengarah pada pengetahuan BankSyariah. Pada skripsi ini yang menjadi objek pembahasan adalah bagaimana Sistem perekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem rekrutmen karyawan dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan pengetahuan secara teori atau praktek dan pelatihan dalam karyawan BMT UGT Sidogiri Pusat.
2. Untuk mengetahui dampak dari sistem rekrutmen dan pelatihan yang dilakukan BMT UGT Sidogiri terhadap karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga memberi hasil kinerja yang baik terhadap perusahaan.

F. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu secara teoritis dan secara praktis.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Secara teoritis yaitu:
   a. Sebagai sumbangan kepemikiran kepustakaan pemikiran ekonomi Syariah.
   b. Penelitian ini dapat dijadikan informasi pembanding bagi pihak yang terkait.
   c. Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.
2. Secara praktis yaitu:
   a. Memberikan gambaran umum mengenai pengembangan sumber daya manusia.
   b. Memberikan hasil tingkat kinerja pegawai dalam penilaian kinerja.

G. Definisi Oprasional

Skripsi yang berjudul "Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan DiBMT UGT Pusat Sidogiri Bangil" agar tidak terjadi kesalah pahaman serta untuk menghindari salah pengertian terhadap judul, maka penulis akan menjelaskan pengertian yang bersifat operasional sebagai berikut :

1. Rekrutmen

   Yang di maksud rekrutmen di sini adalah proses untuk mencari calon atau kandidat untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang ada di BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pelatihan

Yang di maksud pelatihan di sini adalah BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil memberikan pelatihan yang berupa pembekalan materi pemasaran (marketing), muamalah, pembiayaan macet, IT. dan akan langsung dipraktekkan oleh karyawan yang sudah direkrut.

3. Kinerja karyawan

Meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana upaya BMT untuk mencapai hasil maksimal supaya dapat memberikan kepuasan kepada para konsumen, kinerja karyawan itu sebagai ukuran keberhasialan dari karyawan.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif, yakni suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Beberapa deskripsi digunakan untuk menemukan prinsip-prinsip dan penjelasan yang mengarah pada kesimpulan. Penelitian kualitatif bersifat induktif: peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul dari data atau dibiarkan terbuka untuk interpretasi. Data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam, serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan.[13]

Lokasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kantor pusat BMT UGT Sidogiri yang beralamatkan di Jl. Sidogiri Barat RT.03 RW.02 Kraton Pasuruan 67151 Jawa Timur.

2. Sumber Data

Data yang perlu dihimpun untuk penelitian ini adalah data-data terkait sistem rekrutmen dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT pusat Sidogiri Bangil.

Untuk menggali kelengkapan data tersebut, maka diperlukan sumber-sumber data sebagai berikut:

a. Sumber data primer

Sumber data primer yakni subjek penelitian yang dijadikan sebagai sumber informasi penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data secara langsung atau yang dikenal dengan istilah *interview* (wawancara).[14] Dalam hal ini subjek penelitian yang dimaksud adalah pihak BMT UGT Sidogiri pusat, khususnya pimpinan BMT UGT Sidogiri pusat, selain itu staf.

Penelitian kualitatif melihat penentuan sampel sebagai suatu proses yang dinamis, bertahap, sebagai tim, tidak ditetapkan sebelumnya secara pasti. Populasi dalam penelitian kurang lebih 40

[13] Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan, Cet. III* (Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA, 2007), 60.
[14] Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian, Cet. III* (Yogyakarta: Pustaka Belajar,2007), 91.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang. Penentuan besarnya sampel didasarkan atas tujuan penelitian, fokus dari penelitian, cara pengumpulan data, kelayakan informan, kebaharuan informasi, kelengkapan informasi.[15] Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sample.* Penarikan sampel secara *purposive* yaitu penentuan responden yang didasarkan atas pertimbangan tujuan tertentu dengan alasan responden adalah orang-orang yang berdasarkan kewenangan dianggap dapat memberikan data dan informasi.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.[16] Pada sumber data sekunder, data yang diambil tidak dari sumber langsung asli.[17] Dan juga merupakan data pendukung yang berasal dari seminar, buku-buku maupun literatur lain meliputi:

1) Dokumen, yaitu suatu catatan yang dapat dibuktikan atau dijadikan bukti dalam suatu masalah atau persoalan. Sedangkan dokumentasi adalah kegiatan atau proses pekerjaan mencatat atau merekam suatu peristiwa dan objek atau aktifitas yang dianggap

[15] Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan,* Cet. III (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 101.
[16] Hendry, "Metode Pengumpulan Data", dalam http://teorionline.wordpress.com/service/metode-pengumpulan-data (19 oktober 2015)
[17] Konsultan Statistik, "Data Penelitian", dalam http://www.konsultanstatistik.com/2009/03 /data-penelitian.html (19 oktober 2015)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berharga dan penting.[18] Dalam hal ini, dokumen dikumpulkan dari data yang diperoleh dari pihak BMT UGT Sidogiri pusat.

2) Studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan data dengan cara memperoleh dari kepustakaan dimana penulis mendapatkan teori-teori dan pendapat ahli serta beberapa buku referensi yang ada hubungannya dengan penelitian ini.[19]

3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini bersifat kualitatif, secara lebih detail teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara atau *interview* merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif.[20] Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan cara wawancara langsung baik secara struktur maupun bebas dengan pihak BMT UGT Sidogiri pusat, khususnya pimpinan BMT UGT Sidogiri pusat.

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui

---

[18] Awaneds's Weblog, "Pentingnya Dokumentasi", dalam http://awaneds61.*blogdetik*.com/artikel/ (19 oktober 2015)

[19] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), 136.

[20] Ibid, *216*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dokumen.[21]Studi dokumenter merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik.[22] Penggalian data ini dengan cara menelaah dokumen-dokumen yang berhubungan dengan pemilihan lokasi kantor BMT UGT Sidogiri pusat.

4. Teknik Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini dikelola menggunakan penelitian deskriptif analitis. Jenis penelitian ini, dalam deskripsinya juga mengandung uraian-uraian, tetapi fokusnya terletak pada analisis hubungan antara variabel.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik-teknik pengolahan data sebagai berikut:

a. *Editing,* yaitu pemeriksaan kembali dari semua data yang diperoleh terutama dari segi kelengkapannya, kejelasan makna, keselarasan antara data yang ada dan relevansi dengan penelitian.[23] Dalam hal ini penulis akan mengambil data yang akan dianalisis dengan rumusan masalah saja.

b. *Organizing,* yaitu menyusun kembali data yang telah didapat dalam penelitian yang diperlukan dalam kerangka paparan yang sudah direncanakan dengan rumusan masalah secara sistematis.[24] Penulis melakukan pengelompokan data yang dibutuhkan untuk dianalisis dan

[21] M. Iqbal Hasan, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), 87.
[22] Ibid, 221.
[23] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfa Beta, 2008), 243.
[24] Ibid, hlm 245.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyusun data tersebut dengan sistematis untuk memudahkan penulis dalam menganalisa data.

c. Penemuan Hasil, yaitu dengan menganalisis data yang telah diperoleh dari penelitian untuk memperoleh kesimpulan mengenai kebenaran fakta yang ditemukan, yang akhirnya merupakan sebuah jawaban dari rumusan masalah.[25]

5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan usaha untuk memberikan interprestasi terhadap data yang telah disusun. Pemberian interpretasi ini dapat berupa kerangka ataupun menarik kesimpulan terhadap data yang telah disusun.

Untuk memenuhi dasar analisis data ini penulis melakukan analisis secara komprehensif dan lengkap, yakni secara mendalam dari berbagai aspek sesuai dengan lingkup penelitian sehingga tidak ada yang terlupakan.[26]

Data yang telah berhasil dikumpulkan selanjutnya akan dianalisis secara deskriptif analitis yaitu analisis yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dengan teknik yang telah ditentukan. Tujuan dari teknik ini adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai objek penelitian secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Kemudian data

---

[25] Ibid,, 246.
[26] Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti,20 2004), 172.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut diolah dan dianalisis dengan pola pikir induktif yang berarti pola pikir yang berpijak pada fakta-fakta yang bersifat khusus kemudian diteliti, dianalisis dan disimpulkan sehingga pemecahan persoalan atau solusi tersebut dapat berlaku secara umum.

Fakta-fakta yang dikumpulkan adalah mengenai Analisis Sistem Rekruitmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil. Peneliti mulai meberikan pemecahan persoalan yang bersifat umum, melalui penentuan rumusan masalah sementara dari observasi awal yang telah dilakukan. Dalam hal ini penelitian dilakukan di BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

I. Sistematika Pembahasan

Sistem pembahasan ini bertujuan agar penyusunan skripsi terarah sesuai dengan bidang kajian dan untuk mempermudah pembahasan, dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab, dari lima bab terdiri dari beberapa sub-sub, di mana antara satu dengan yang lainnya saling berhubungan sebagai pembahasan yang utuh. Untuk kejelasan dan ketetapan arah pembahasan dalam skripsi ini penulis menyusun sistematika sebagai berikut:[27]

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, Pada bab ini merupakan pembahasan tentang landasan teori yang merupakan hasil telaah dari beberapa literature yang digunakan sebagai pisau analisis terhadap data, tujuan dan proses untuk membuka wawasan dan cara berfikir dalam memahami dan menganalisis fenomena yang ada. Pada bab ini, akan memuat tentang deskripsi sistem rekrutmen dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Bab ketiga, pada bab ini akan diuraikan tentang penelitian yang meliputi gambaran umum mengenai BMT UGT SIDOGIRI terkait praktek Rekrutmen dan Pelatihannya, dampak rekrutmen dan pelatihan, serta kinerja karyawan.

---

[27] Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Surabaya, *Petunjuk Teknik Penulisan Skripsi, Edisi revisi, Cetakan ke-5* (Surabaya: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Surabaya, 2013), 9.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab keempat, pada bab ini akan diuraikan tentang Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan, dampak rekrutmen dan pelatihan, meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil.

Bab kelima, pada bab ini memuat penutup, berisi tentang kesimpulan dan saran yang merupakan upaya memahami jawaban-jawaban atas rumusan masalah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id