BAB IV

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

A. Analisis tentang sistem rekrutmen dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT pusat Sidogiri Bangil.

Suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Prosesnya dimulai saat akan kebutuhan merekrut karyawan baru dinyatakan hingga lamaran mereka diterima.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekruitmen, seleksi, dan training. Mencari tenaga kerja yang professional dan berkualitas tidaklah gampang. merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekruitmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekruitmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

Agar para pencari tenaga kerja baru dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien, ekonomis dan efektif, mereka perlu mengetahui atau mengenali berbagai sumber rekrutmen yang mungkin digarap, meskipun

¹ Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), 1.

benar bahwa mungkin saja tidak semua sumber tersebut perlu selalu digarap,yaitu:

- 1. Pelamar langsung
- 2. Lamaran tertulis
- 3. Lamaran berdasarkan informasi orang dalam
- 4. Iklan.²

Begitupun dengan KJKS BMT-UGT Sidogiri menerapkan sistem rekuitmen dalam meningkatkan kualitas karyawan untuk perkembangan BMT-UGT Sidogiri. Sistem yang diterapkan dalam merekut karyawan BMT-UGT Sidogiri, yaitu:

1. Pengumuman lowongan.

KJKS BMT UGT pusat Sidogiri Bangil memberikan informasi, bahwa lembaga ini membuka lowongan pekerjaan. Dengan cara berkerja sama dengan IAS (Ikatan Anggota Santri) dan kepala cabang kantor BMT UGT yang lain. Pengumuman ini bisa pasang berbagai tempat dan menggunakkan berbagai media misalnya, media internet / website, surat kabar, majalah, selebaran yang ditempelkan diberbagai tempat yang ramai dikunjungi orang.

2. Proses penyaringan ini diambil dari:

Dari proses penyaringan ini rekrutmen sebagai berikut:

a. Alumni santri yang sudah menikah atau belum menikah

² Eko Budiyanto, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara,2002)116.

Prioritas utama diberikan kepada para alumni pondok, karena ingin memberi lapangan pekerjaan buat para santrinya. Dan ada kriteria yang khusus yaitu bagi alumni santri Sidogiri yakni ada batasan umur maksimal 30 tahun.

b. Lulusan santri Sidogiri (santri lulusan pondok salaf)

Karyawan yang dipilih dari *background* pesantren karena yang menjadi prioritas adalah alumni Sidogiri apabila tidak ada alumni pondok lain yang mengerti masalah hukum muamalah. Karena berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, seperti yang dikatakan "bapak Thoha alasan pengangkatan SDM (sumber daya manusia) karena faktor kejujuran, sopan santun, berakhlaq dan mengerti masalah hukum muamalah, sehingga tinggal memberikan pelatihan akuntansi dan IT."³

Adapun santri yang sudah lulus tsanawiyah (standart MA) dan sudah mengabdi selama 1 tahun yang telah ditentukan oleh lembaga pondok (Sidogiri). Mereka mempunyai kesempatan berkerja di BMT UGT Sidogiri. seperti wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa "menurut bapak Misbah selaku wakil manajer SDM dan selaku penanggung jawab dari perekrutan dan pelatihan digedung kantor pusat tersebut "karyawan ini dipilih ya karena dekat dengan *background*nya mbak ya pesantren ini, terus rata-rata

³ Thoha p, *Wawancara*, Kantor pusat BMT UGT Sidogiri, 22 Desember 2014.

.

karyawannya juga alumni sidogiri sendiri."⁴selajutnya beliau nengatakan "disini yang diprioritaskan adalah alumni pondok Sidogiri apabila tidak ada baru mengambil dari alumni pondok yang tahu masalah hukum muamalah kalau memang tidak bersifat umum siapa saja bisa"⁵

c. Masyarakat umum

BMT UGT pusat Sidogiri menciptakan lapangan perkerjaan untuk masyarakat supaya mereka lebih berdaya dari segi ekonomi. Dan persyaratannya untuk mengajukan lamaran pekerjaan minimal harus lulus SMA/MA.

3. Mengikuti seleksi

Seleksi ini dilakukan oleh BMT UGT pusat Sidogiri Bangil untuk memperoleh karyawan *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua perkerjaan pada perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan prkerjaan.

4. Magang selama 3 bulan

Telah lolos dari seleksi karyawan akan mengikuti magang selama 3 bulan. Yang ditempatkan pada cabang-cabang yang telah ditentukan oleh BMT UGT pusat Sidogiri.

5. Menawarkan kontrak atau jadi karyawan tetap

⁴ Misbah M dan Thoha P, Wawancara, Kantor pusat BMT UGT Sidogiri, 22 Desember 2014

⁵ Misbah M, wawancara, kantor pusat BMT UGT Sidogiri, 22 desember 2014

Dari penilaian magang selama 3 bulan dan kinerjanya baik dan bisa meningkat, maka pihak BMT UGT pusat Sidogiri akan menawarkan kontrak kepada karyawan yang sudah lulus seleksi.

6. Mengikuti pelatihan selama 1 minggu

Ketika sudah diterima menjadi karyawan maka akan mengikuti pelatihan selama 1 minggu. Yang mana materi dalam pelatihan tersebut meliputi: *marketing*, muamalah atau akad-akad yang berbasis syariah, pembiayaan macet dan mengajari tentang IT atau komputer untuk mengakses pembukuan keuangan.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.⁶

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

_

⁶ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Cetakan pertama* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 134.

yang baru.⁷ Maka dari itu pelatihan diberikan supaya karyawan BMT UGT Pusat Sidogiri kinerjanya bagus dan meningkat supaya dapat memenugi target yang diinginkan.

Pada tahap ini program pelatihan dirancang dan disajikan. program pelatihan harus berisi aktivitas dan pengalaman belajar yang akan memenuhi sasaran yang dibuat dalam tahap penilaian.

1. Monitoring pelatihan

Agar pelatihan berjalan lancar, diperlukan monitoring pelatihan, biasanya oleh pengelola program pelatihan yang mengikuti jalannya pelatihan agar target pelatihan yang telah direncanakan dapat dicapai.

2. Evaluasi pelatihan

Evaluasi pelatihan adalah menetapkan kriteria untuk evaluasi. kriteria harus didasarkan pada sasaran awal pelatihan.

Berdasarkan pelaksanaan pelatihan diatas BMT UGT Sidogiri juga melaksanakan sebagai berikut:

1. Monitoring (pengawasan)

Manajer BMT UGT Sidogiri mengawasi pelaksanaan pelatihan supaya target pelatihan yang telah direncanakan dicapai.

.

⁷ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-7* (Jakarta: Prenhallindo, 1997), 83.

2. Evaluasi pelatihan

Setelah adanya pelatihan maka BMT UGT Sidogiri mengevaluasi bagaimana kinerja karyawan setelah adanya pelatihan karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif dan kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawabnya, dalam upaya mencapai tujuan organisasi serta tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral mau pun etika.⁸

Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yangdicapai seseorang setelah melaksanakan tugas perkerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan BMT UGT Sidogiri sesuai dengan tuntutan organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan BMT UGT Sidogiri mampu berkerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan pada organisasi.

B. Dampak dari Sistem Rekrutmen dan Pelatihan kepada Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil Pada dasarnya proses rekrutmen berlangsung dua arah rekrutmen sering dipandang sekedar usaha pencari kerja untuk mendapatkan

.

Mocheriono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Cetakan pertama (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 61.

lapangan kerja, terutama di Negara- negara jumlah angkatan kerjannya sangat besar sehingga yang terlihat aktif mencari perkerjaan adalah para pencari tenaga kerja.

Rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam proses pengupahan atau suatu proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang *qualifaid* sehingga dampak dari rekrutmen adalah untuk menjaring atau memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan BMT UGT Sidogiri.

Selain itu pelatihan perlu diberikan pada karyawan baru maupun karyawan yang sudah berpengalaman. Karyawan baru memerlukan pelatihan tentang bagaimana tugas perkerjaan yang dipercayakan kepada mereka sedangakan karyawan yang sudah berpengalaman perlu dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan dan kemampuan karna selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Apabila ada karyawan yang diberikan tugas yang baru tidak mustahil ada kebiasaan kerja yang kurang baik perlu dihilangkan sehingga dampak dari pelatihan yang diberikan oleh BMT UGT Sidogiri sebagai berikut :

- Membantu para karyawan BMT UGT Sidogiri membuat keputusan dengan lebih baik
- Meningkatkan kemampuan para karyawan BMT UGT Sidogiri menyelesaikan masalah yang telah dihadapi

- Timbulnya dorongan-dorongan dalam diri para karyawan BMT UGT Sidogiri untuk terus meningkat pada kemampuan kerjanya
- 4. Makin besarnya tekad para karyawan BMT UGT Sidogiri untuk lebih mandiri
- 5. Mengurangi ketakutan para karyawan BMT UGT Sidogiri untuk menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan.

Target Kinerja sudah menjadi kewajiban karyawan BMT UGT Sidogiri yang harus dipenuhi sehingga apapun bentuk sistem yang dilakukan di BMT UGT Sidogiri. Kayawan BMT UGT dikindisikan agar dapat mengoptimalkan potensi dan kompetensinya untuk memenuhi target kinerja, ada beberapa dampak yang memicu kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri diantarnya:

- Membuat pola pikir yang modern pada karyawan BMT UGT Sidogiri
 Tinggalkan cara lama dalam menyelesaikan perkerjaan, seperti:
 membujuk, mengacam, menyalahkan. Gunakan pola pikir modern agar
 kebehasilan karyawan lebih optimal dengan memberikan panutan dalam
 waktu dan usaha, membagi tanggung jawab dengan komunikasi dua arah
 dan menemukan kebijaksanaan karyawan dengan manfaatkan
 pengetahuan, keahlian dan pengalamannya
- 2. Mengelola kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri

Penting sekali untuk merencanakan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri dan mengkomunikasikan berdasar pengamatan dan pengumpulan data yang dimiliki termasuk rintangan dan hambatan yang telah dihadapi

- 3. Berkerja sama dengan karyawan
 - Jangan biarkan karyawan merasa diperintah dalam bekerja. Anggaplah karyawan sebagai contributor sejajar dalam proses manajemen kinerja karena mereka adalah perserta aktif dalam menjalankan proses kerja sesuai dengan ketentuan yang diinformasikan kepada karyawan BMT UGT Sidogiri
- Rencanakan secara tepat dengan sasaran jelas
 Perencanaan yang tepat dan jelas akan membantu karyawan BMT UGT
 Sidogiri dalam memahami prioritas perkerjaan penting dan kurang penting.
- 5. Persiapkan penilaian kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Penilaian kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri harus dibuat sedetail mungkin agar hasilnya dapat membangkit motivasi untuk meningkatkan karyawan BMT UGT sidogri dan semangat kerja karyawan BMT UGT Sidogiri