















lapangan kerja, terutama di Negara- negara jumlah angkatan kerjanya sangat besar sehingga yang terlihat aktif mencari pekerjaan 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 pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka sedangkan 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 :

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



3. 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. Karyawan BMT UGT dikondisikan agar dapat mengoptimalkan potensi dan kompetensinya untuk memenuhi target kinerja, ada beberapa dampak yang memicu kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri diantaranya:

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

