

Strategi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja di KSU BMT As-Salam Mangunrejo Kabupaten Demak

Lenny Widyaningsih

Fakultas Ekonomi Bisnis, ITB AAS Indonesia

Email correspondence: lennywidyaningsih211@gmail.com

Abstract

The role of qualified workforce affects the company's capitalist. To increase the effectiveness of organizational efficiency, it is necessary to know how to properly manage human resources. So that the company's strategy in improving BMT performance is to pay attention to the employee recruitment process. The purpose of this research is in the employee recruitment strategy to pay attention to performance in KSU BMT As-Salam Mangunrejo, Demak Regency. This research used a qualitative approach across the cross-section of opinions from interviews, observation and documentation. Research results at KSU BMT As-salam in identifying and analyzing candidates by determining the target candidates in the recruitment process, determining the competency level of candidates in recruitment and formulating candidate competency indicators in recruitment. Effective recruitment strategies in improving performance include improving the quality of job interviews, Employer Branding, utilizing social media, seeking active candidates, treating candidates like customers and considering previous candidates. However, KSU BMT As-salam Mangunrejo Demak Regency does not yet have a Standard Operating Procedure (SOP) related to recruitment, the SOP used is an old SOP which is considered irrelevant.

Keywords: Recruitment strategy, Employee Performance, BMT

Citation suggestions: Widyaningsih, L. (2023). Strategi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja di KSU BMT As-Salam Mangunrejo Kabupaten Demak. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 2(02), 270-278. doi: -

DOI: -

1. PENDAHULUAN

Pendirian BMT syariah telah menciptakan memberikan peluang baru bagi konsumen yang menggunakan jasa keuangan syariah untuk mendapatkan keuntungan dari produk koperasi melalui perjanjian koperasi. Artinya, dunia keuangan syariah telah memperoleh prinsip-prinsip keuangan yang di berikan oleh islam di samping prinsip-prinsip keuangan tradisional yang berlaku sampai sekarang. Perkembangan yang sangat pesat ini tidak melupakan peran sumber daya manusia dan teknologi di era ini sekarang maupun dimasa mendatang. Dengan globalisasi peradaban, teknologi informasi semakin meningkat dan industrinya semakin berkembang (Indrawati & Dambe, 2021). koperasi merupakan organisasi yang terdiri dari perorangan atau badan hukum, anggota kebebasan untuk bergabung dan keluar melalui pekerjaan dan usaha bersama untuk meningkatkan taraf hidup ekonomi yang saling membantu didorong oleh keinginan untuk menyelenggarakan kegiatan koperasi berdasarkan prinsip koperasi dan gerak ekonomi berdasarkan asas kekeluargaan (Bernardin & Chaniago, 2017).

BMT merupakan lembaga keuangan syariah non bank yang banyak di jumpai di masyarakat. Secara ekonomi BMT terdiri dua istilah yaitu "Baitul maal" berarti rumah keuangan dan "Baitul tamwil" berarti tempat usaha. "Baitul" berarti rumah dan "tamwil" berarti pengembangan kekayaan awalnya disebut harta. Dengan demikian "tamwil" diartikan sebagai tempat pengembangan kekayaan, yang misinya adalah melakukan kegiatan investasi internal yang meningkatkan kualitas keuangan usaha mikro bersama mitra lainnya, mendorong kegiatan tabungan. Dan mendukung kualitas keuangan usaha mikro. Pembiayaan kegiatan ekonomi (Niken, 2017). Keberadaan BMT menjadi solusi bagi masyarakat untuk memperluas inflasi keuangan dan dapat memfasilitasi perubahan ekonomi rumah tangga khususnya menjadi anggota lebih sejahtera dari sebelumnya (Bistiana & Indrarini, 2021).

Persaingan yang semakin ketat membutuhkan perubahan strategi pemasaran yang bertujuan utamanya adalah fokus dan berorientasi kepada pelanggan. BMT harus bekerja keras mempertahankan pelanggan yang sudah ikut beroperasi. Kesuksesan ini dicapai dari lembaga keuangan tersebut memiliki karyawan dan nasabah yang patuh. Kedisiplinan karyawan dapat diukur dengan kepatuhan, tanggung jawab, *dedikasi* dan *integritas* karyawan terhadap perusahaan. Kedisiplinan pelanggan dapat diukur dengan kedekatan pelanggan. Jika sebuah perusahaan mengecewakan pelanggannya, perusahaan kehilangan pelanggan tersebut. Kedisiplinan pelanggan penting karena kepatuhan pelanggan mempengaruhi keuntungan perusahaan, yang ikut mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, kedisiplinan pelanggan menjadi salah satu faktor penentu kelangsungan hidup lembaga keuangan.

Pada kenyataannya terdapat beberapa problem yang dihadapi oleh koperasi. Objektivitas atau keberadaan lembaga keuangan syariah di Indonesia belum didukung oleh *Standar Operasional Prosedur* (SOP) yang memungkinkan untuk terus berkembang dan beroperasi dengan baik. *Standar Operasional Prosedur* rekrutmen karyawan untuk tujuan yang dicapai dalam pengembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia, diantaranya adalah: *Spesifikasi* sumber daya manusia, teknis (*Technical*), hukum/Struktural, pemasaran/masyarakat. Adanya perbedaan strategi pengelolaan koperasi dan operasi syariah di lapangan (industri), kepercayaan terhadap lembaga keuangan syariah masih rendah di kalangan masyarakat Islam karena masih menganggap lembaga keuangan syariah sama dengan perbankan konvensional. Pembinaan secara *akademis*, *sistematis*, dan *proporsional*. Isu-isu yang berbeda ini tentunya mempengaruhi masyarakat dibandingkan dengan keberadaan koperasi atau lembaga keuangan Islam dan lembaga keuangan tradisional. Dalam hal ini peneliti memfokuskan kepada permasalahan SDM yang kurang berkualitas dalam perbankan (Kayanti, 2016).

Rekrutmen (*recruitment*) Sumber daya manusia (SDM) adalah proses menentukan karyawan yang mampu menemukan karyawan yang memenuhi kebutuhan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam organisasi, perlu diketahui cara mengelola sumber daya manusia dengan benar. Solusi permasalahan ini bisa diatasi dengan adanya strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja BMT salah satunya dengan memperhatikan proses rekrutmen karyawan yang diharapkan bisa merekrut karyawan-karyawan yang mempunyai kompetensi atau keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan Untuk bekerja. SOP merupakan pedoman perusahaan. Dengan demikian ketika SDM yang ada dalam perusahaan berkualitas lebih mudah dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Rusydia, 2016).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai rekrutmen karyawan. Secara umum, manajer perusahaan mengharapkan setiap karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan kepada karyawan dengan baik. Sebuah perusahaan mengetahui bahwa SDM merupakan aset penting. Oleh karena itu, kualitas Sumber Daya Manusia senantiasa harus dikoordinasikan perusahaan. Peran tenaga kerja berkualitas dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan *mobilitas* pegawai KSU BMT As-Salam Mangunrejo kabupaten Demak, maka faktor proses rekrutmen kandidat dinilai sangat penting dalam menentukan nilai kerjanya. kriteria di dalam pedoman proses rekrutmen meliputi memastikan pengalaman, kemampuan, kecocokan, komitmen, karakter, budaya, dan kompensasi sesuai untuk menciptakan lingkungan kerja *kondusif* (Chungyalpa & Karishma, 2016).

Rekrutmen adalah kumpulan informasi penting tentang tugas pekerja dan kualitas melakukan tugas untuk membantu manajer menentukan kompetensi yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen. Hubungan perekrutan dan kinerja sangat penting bagi kesuksesan bisnis dan keuntungan perusahaan. Strategi rekrutmen yang diterapkan kantor pusat KSU BMT As-salam dengan kesesuaiannya pada *Standar Operasional Prosedur* (SOP) yang sudah tepat dengan penetapan kualifikasi sesuai kebutuhan, sehingga tercapainya tujuan dari perusahaan secara maksimal (Wildan et al., 2020).

Koperasi KSU BMT As-Salam yang beralamat di JL Mangunrejo, RT 01 RW 01, Kebonagung, Ambil Ambil, Kabupaten Demak. Keberadaan Koperasi Serba Usaha BMT As-salam diharapkan menjadi salah satu peluang paling efektif bagi pengembangan perekonomian rakyat, terutama bagi masyarakat di kecamatan kebonagung dan sekitarnya. Jumlah karyawan yang di KSU BMT As-Salam Mangunrejo Kabupaten Demak sebanyak 39 karyawan. Dengan semakin banyaknya lembaga-lembaga keuangan syariah baru, menuntut KSU BMT As-Salam Mangunrejo kabupaten Demak untuk menggunakan langkah yang strategis untuk menjaga tujuan kerja yang baik dan mencapai tujuan perusahaan. Dalam melakukan rekrutmen karyawan KSU BMT As-Salam Mangunrejo menggunakan dua sumber yaitu Sumber internal berasal dari informasi dapat di peroleh, sedangkan

sumber eksternal berasal dari alamat web kantor pusat KSU BMT As-Salam Mangunrejo Demak.

Penelitian serupa telah dilaksanakan oleh Holisatul Munawaroh, Amir, & Ahmad Hamdi (2022) dengan judul “Strategi Rekrutmen Terhadap Sumber Daya Insani” dengan hasil penerapan” dengan hasil memberikan dukung terhadap penerapan sumber daya perekrutan berbasis CV. Al Mubarakah sangat berbeda dengan perusahaan lain, karena hanya mempekerjakan laki-laki sehingga tidak ada yang diinginkan. Secara teori, ini yang disebut kesenjangan gender dalam rekrutmen karyawan. Studi selanjutnya dilaksanakan oleh Widya Azizah (2021) dengan judul “Strategi Rekrutmen dan Pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan Baitul Maal Wa Tanwil Usaha Gabungan terpadu (BMT UGT) Sidogiri Jenggawah Jember” dan hasil penerapan menunjukkan bahwa strategi rekrutmen karyawan baru mulai dari job screening alumni santri pesantren sidogiri diambil dari alumni santri yang sudah menikah. setelah rekrutmen BMT UGT. Menyelesaikan masa pelatihan 3 bulan, jika mendapatkan hasil yang baik akan dikontrak. Lubis (2020) melaksanakan studi dengan judul “Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada BMT” dengan hasil penerapan menunjukkan bahwa pola pemilihan yang digunakan adalah beban berurutan. Model ini merupakan pola yang melaksanakan tes seleksi secara bertahap dari satu tahap ke tahap lainnya, bukan akumulasi dari berbagai macam tes. Selanjutnya penelitian serupa oleh Wildan, Saleh, & Imron, (2020) berjudul “Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia” yang hasil penerapannya menunjukkan proses rekrutmen dapat dilakukan melalui metode online untuk meningkatkan ketersediaan informasi. Rekrutmen harus mempertimbangkan kesetaraan profesional, memberikan peluang bagi semua dan menghindari strategi *diskriminatif*. Strategi perekrutan harus dikembangkan dan disempurnakan. Bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan kemampuan karyawan. dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *mobilitas* karyawan keluar masuk sangat tinggi, karyawan keluar masuk sangat tinggi, terutama *mobilitas* karyawan pada posisi pemasok. Rekrutmen terbuka dan akan dilakukan sesuai SOP dan norma berdasarkan komitmen perusahaan tidak menerapkan standar 7C saat merekrut karyawan baru. Bakat dan komitmen digunakan sebagai kriteria. Penelitian serupa dilakukan oleh Nurjanah, Syamsuddin, & Rahmawaty, (2018) dengan judul “Strategi Rekrutmen Karyawan CV. Purnama dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Islam” Hasil penerapannya menunjukkan bahwa langkah strategis untuk mengatasi permasalahan masyarakat adalah pemberdayaan. Karena langkah ini dianggap manusiawi, tidak mematikan kreativitas masyarakat dan berusaha memanfaatkan potensi masyarakat dengan memaksimalkan pangan. Karyawan dan masyarakat sekitar, menggunakan sumber daya manusia untuk memajukan pembedaya masyarakat yang terus ditingkatkan. Oleh karena itu, untuk menganalisis masalah yang dihadapi, perlu mengikuti strategi kesadaran umum. Cari tahu sebab dan akibat, tetapkan prioritas dan dapat informasi baru untuk pengembangan diri.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dilaksanakan penelitian dengan judul “Strategi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja di KSU BMT As-Salam Mangunrejo Kabupaten Demak”. Peneliti memilih KSU BMT As-Salam Mangunrejo Kabupaten Demak tersebut sebagai tempat penelitian sebab koprasinya tersebut sudah menerapkan rekrutmen karyawan sesuai SOP. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan 1. Bagaimana objektivitas perekrutan karyawan dalam meningkatkan kinerja KSU BMT As-Salam Demak. 2. Bagaimana strategi dan dampak rekrutmen karyawan dalam meningkatkan kinerja di KSU BMT As-Salam Mangunrejo. 3. Bagaimana pengelolaan dan pengembangan kinerja karyawan di KSU BMT As-Salam melalui proses rekrutmen”. Adapun tujuan penelitian ini yaitu guna mengetahui objektivitas perekrutan karyawan dalam meningkatkan kinerja KSU BMT As-Salam Demak. Untuk mengetahui strategi dan dampak rekrutmen karyawan dalam meningkatkan kinerja di KSU BMT As-Salam Mangunrejo. Dan mengetahui pengelolaan dan pengembangan kinerja karyawan di KSU BMT As-Salam melalui proses rekrutmen”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di KSU BMT As-salam yang berkedudukan di desa Mangunrejo 01/01 Kecamatan Kebonagung Kabupaten Demak. Berada di Jalan Raya Demak-Godong Km.1 Godong. Penelitian pada tanggal 28 April 2023. wawancara kepada Bapak Subekan dan Bapak Slamet Karyadi, SM untuk mendapatkan gambaran perekrutan kinerja karyawan di KSU BMT As-Salam Mangunrejo Kabupaten Demak. Teknik pengumpulan data penelitian diterapkan dengan sistem observasi, wawancara dan dokumentasi untuk mengumpulkan informasi mengenai strategi rekrutmen karyawan. Selama pengambilan keputusan, pihak-pihak kunci dalam proses pengambilan keputusan antara lain: Manajer oprasional, manajer pemasaran, dan sekretaris pusat KSU BMT As-

Salam Mangunrejo Kabupaten Demak. Sementara dokumentasi yang dibutuhkan terdiri dari catatan, buku harian, surat kabar, profil koperasi, bagan organisasi, transkrip, dan dokumen tambahan. Lembar dokumen yang diteliti sebagai alat riset dokumen yang diteliti meliputi rekrutmen karyawan yang efektif. Teknik analisis data penelitian sebagai proses memilih data, kategori, dan memfasilitasi deskripsi informasi terkunci. Tujuan analisis data dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi hubungan antara observasi lapangan yang lebih baik. Oleh karena itu, Analisis penelitian yang sedang berlangsung dilakukan dengan proses pengumpulan data. Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik untuk memperoleh kepercayaan penelitian data yaitu memperluas pengamatan, observasi berurutan, wawancara pengurus BMT, dan Trigulasi data untuk memverifikasi atau membandingkan data, dan teknik pemeriksaan sumber lain. Triangulasi berupa cara memandang suatu fenomena dari sudut pandang yang berbeda, yaitu menggunakan berbagai sumber informasi dan teknik untuk menunjukkan hasil. Penelitian menggunakan data primer maupun data sekunder. Observasi, Wawancara dan dokumentasi merupakan sumber data primer. Data sekunder diperoleh dengan mencari referensi tentang topik penelitian dalam publikasi akademik, buku, ataupun artikel lain yang relevan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Model pengembangan sumber daya manusia berbasis koperasi diperkenalkan berdasarkan fakta bahwa koperasi yang dikaji dalam penelitian ini memiliki potensi dengan perencanaan strategis, dukungan finansial yang baik, dan sumber daya manusia yang *responsive*. Dalam rangka survei ekonomi koperasi yang ada di Jawa Tengah khususnya di koperasi serba usaha BMT As-salam Mangunrejo kabupaten Demak.

Hasil observasi lapangan mengungkapkan beberapa tantangan yang harus dihadapi terkait dengan pengembangan ekonomi koperasi. Dari segi infrastruktur, koperasi ini sangat baik dengan dukungan *infrastruktur* yang memadai. Namun, tidak ada pergerakan kekuasaan eksekutif dalam pengoprasian Lembaga keuangan syariah yang diterapkan. Masalah tenaga kerja ini muncul karena Sebagian besar pengurus KSU BMT As-salam Mangunrejo kabupaten Demak masih fokus pada 1). Objektivitas perekrutan karyawan hasil penelitiannya yaitu objektivitas Perekrutan karyawan dalam meningkatkan kinerja KSU BMT As-salam, Tingkat objektif di KSU BMT As-salam Mangunrejo diukur untuk menerapkan objektivitas dalam perekrutan, metode terbaik untuk perekrutan karyawan yang memenuhi syarat di KSU BMT As-salam. 2). Strategi dan dampak perekrutan dalam meningkatkan kinerja menghasilkan data yaitu strategi dan dampak dari manfaat rekrutmen internal dan eksternal bagi organisasi di KSU BMT As-salam Mangunrejo. 3). Pengelola dan pengembangan dalam proses perekrutannya yang dihasilkan dilapangan adalah Strategi untuk memastikan pengembangan SDM yang lancar selama proses rekrutmen, cara agar karyawan loyal terhadap perusahaan, meningkatkan kompetensi karyawan dapat di promosikan menduduki jabatan, mempertahankan karyawan yang memenuhi syarat, dan mengoptimalkan karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien serta meningkatkan produktivitas di KSU BMT As-salam Mangunrejo kabupaten Demak.

BMT As-salam menawarkan banyak layanan kepada masyarakat khususnya dibidang keuangan syariah yaitu berupa Assiba, Tarisa dan kerja sama dengan kementerian agama dan pelaksanaan penghematan selain itu, penerimaan haji dan juga membuka rangkuman PLN dan banyak layanan lain juga disediakan. Dengan perkembangan waktu dan teknologi yang sangat cepat BMT As-salam Mangunrejo Demak melakukan tugas dan operasi sehari-hari yang tidak lagi diperlukan program manual, tetapi sudah memiliki koneksi internet dan menggunakan program keuangan yang disetujui PT. USSI Bandung dunia keuangan ditingkat nasional. Hal ini bisa sederhana mempermudah dan mempercepat pelaksanaan operasi keuangan yang berlangsung di KSU BMT As-salam Demak.

Hasil penelitian menggunakan dua metode perekrutan karyawan mengungkapkan rekrutmen internal dan eksternal yang memiliki Keunggulan dan kelemahan dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 1. Keunggulan serta Kelemahan Rekrutmen Internal dan Eksternal

Rekrutmen Internal	Rekrutmen Eksternal
Keunggulan: a. Karyawan telah akrab dengan perusahaan. b. Biaya rekrutmen dan biaya pelatihan sedikit atau	Keunggulan: a. Memiliki gagasan dan pendekatan baru. b. Bekerja mulai dengan Lembaga bersih dan

<p>sangat rendah.</p> <p>c. Meningkatkan moral atau akhlak dan memperkuat motivasi karyawan</p> <p>d. Peluang sukses</p> <p>e. Berdasarkan pada penilaian keterampilan dan keahlian lebih tepatnya.</p> <p>Kelemahan:</p> <p>a. Konflik promosi posisi berbeda.</p> <p>b. Tidak seimbang atau tidak professional masalah moral.</p>	<p>memperhatikan spesifik pengalaman.</p> <p>c. Tingkat keahlian dan kompetensi professional tidak tersedia di dalam perusahaan yang sekarang.</p> <p>Kelemahan:</p> <p>a. Pembatasan keteraturan antara karyawan dan perusahaan.</p> <p>b. Etika dan komitmen karyawan rendah.</p> <p>c. Priode penyusunan yang Panjang atau lama.</p>
---	---

Sumber: Budiyo (2013)

3.2. Pembahasan

Koperasi serba usaha BMT As-Salam Mangunrejo Kabupaten Demak memiliki cara untuk merekrut karyawan dengan menggunakan Standar Operasional Prosedur dengan membahas objektivitas perekrutan, strategi dan dampak perekrutan, dan pengelolaan maupun pengembangan kinerja karyawan KSU BMT As-salam Mangunrejo Kabupaten melalui proses rekrutmen.

3.2.1. Objektivitas Perekrutan Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja KSU BMT As-Salam Mangunrejo Kabupaten Demak

Objektivitas pribadi diprioritaskan saat mempekerjakan orang yang paling memenuhi kebutuhan organisasi. Perusahaan keuangan syariah harus mempertimbangkan pendekatan promosi karyawan dengan melakukan analisis multi-tahap: selama rekrutmen, kebutuhan harus diidentifikasi dan perkembangan teknologi harus diserap. Dengan kebutuhan teknologi informasi, rekrutmen lebih efektif dibandingkan dengan menggunakan cara tradisional. Namun, ada proses tertentu yang harus diikuti untuk menganalisis kesesuaian keterampilan dan karakteristik calon atau karyawan potensial, yaitu proses wawancara. Metode dalam pengumpulan tentang profit karyawan. Motivasi dan pengalaman yang relevan menjadi informasi penting bagi organisasi kandidat dapat berkembang bakat untuk keuntungan jangka panjang perusahaan. Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat memenuhi kebutuhan perusahaan terkait dengan peningkatan nilai kompetitif. Objektivitas yang diterapkan di KSU BMT As-salam Mangunrejo dalam perekrutan tepat sasaran, pandangan yang seimbang yaitu:

- Menemukan ruang dan waktu yang tenang saat mengukur tingkat objektif dalam menilai kinerja anggota kelompok KSU BMT As-salam. Prasangka yang terjadi saat melakukan banyak tugas atau berada dalam situs stress. Jadwal waktu dan tempat khusus untuk mengevaluasi anggota kelompok. Blokir email, matikan telpon, sebagai pemimpin, sering melupakan yang telah dicapai anggota kelompok.
- Meriksa kembali anggota kelompok KSU BMT As-salam yang sudah dibentuk. Perusahaan mempercayai bahwa anggota kelompok adalah segera dipromosikan, jika tidak menemukan solusi untuk masalah dan mengharapkan untuk memperbaiki semuanya. Periksa juga anggota kelompok yang tidak pernah memenuhi tenggat waktu, Biasakah seseorang menjadi jahat sepanjang waktu dan menjadikan seimbang dan adil.
- Menanyakan anggota kelompok untuk penilaian mandiri. Mintalah anggota kelompok untuk menilai pencapaian dimasa lalu. Ini adalah bagian dari evaluasi bakat yang *komprehensif*. Mungkin menemukan bahwa memiliki satu tampilan kinerja, atau mungkin memiliki tampilan yang sangat berbeda. Meminta juga anggota kelompok untuk memberikan contoh yang berhubungan dengan hasil yang diperoleh.
- Menanyakan kepada rekan kerja mengenai kinerja kelompok rekrutmen. Penting untuk bertanya kelompok lain bagaimana kinerja grup. Jika organisasi menawarkan kesempatan kepada beberapa grup untuk mengumpulkan umpan balik dan memanfaatkan. Jika tidak mengumpulkan umpan balik, maka dapat mengajukan pertanyaan standar mengirim email kepada semua orang atau mengirimkannya dalam bentuk video. Memastikan fakta tentang kinerja grup didokumentasikan. Pertimbangkan umpan balik yang negatif dapat diterima mengenai anggota grup dan untuk fokus berbasis bukti.
- Menyebutkan anggota kelompok dengan yakin dan memiliki rasa hormat saat berdiskusi bakat beserta pemimpin yang lain. Dengan ramah memberi tahu seseorang anggota kelompok, “itu pertanyaan yang sangat penting, tetapi tidak tahu mengapa mengatakannya”, adalah tanggapan yang tidak membantu, hal ini merusak keamanan *psikologis* dalam mengungkapkan percakapan yang jujur dan berani sebagai kelompok kepemimpinan saat mengevaluasi bakat yang dimiliki grup.

- f. Memiliki sikap terbuka dan reseptif saat pemimpin lainnya mengungkapkan ide. Memiliki sikap terbuka bahkan setelah menyelesaikan pekerjaan, masih bisa memiliki *reseptif* dalam percakapan yang tidak disadari.
- g. Memberikan umpan balik tepat waktu kejadian nyata, fakta, dan kinerja anggota tim. Setelah memberi umpan balik dalam proses verifikasi kecocokan dengan meluangkan waktu untuk mencerna diskusi dan keputusan yang dibuat. Efek buruk pada karir. Jadilah pelatih terbaik untuk membantu anggota kelompok fokus pada kekuatan dan memanfaatkan peluang kinerja anggota.

Metode yang digunakan didalam Proses rekrutmen di KSU BMT As-salam Mangunrejo yaitu Metode Internal dan metode eksternal. Di internal melalui Promosi (naik jabatan), *Rotasi* (perputaran peran), dan *demosi* (tunun jabaan). Sedangkan, eksternal disebarakan melalui iklan (*Job Advertisements*), brosur dan seluruh masyarakat. Rekrutmen eksternal yang dilakukan pengisian posisi pekerjaan melalui proses rekrutmen karyawan baru dari luar lingkungan kerja di KSU BMT As-salam Mangunrejo yaitu Agensi rekrutmen, lembaga pendidikan, lembaga pemerintah, *Employee Raferral* selama metode rekrutmen karyawan berlangsung yang dilakukan petugas perekrut. Metode rekrutmen karyawan dalam meningkatkan kinerja di KSU BMT As-salam Mangunrejo kabupaten Demak yang digunakan dalam proses rekrutmen adalah iklan lowongan kerja dan rekomendasi internal perusahaan, perusahaan yang menawarkan karyawan, lembaga pendidikan dan Lembaga Pemerintahan. Metode rekrutmem diisi secara internal meliputi posting pekerjaan, *inventaris* keterampilan, dan *referensi* karyawan. Metode rekrutmen eksternal meliputi lembaga pendidikan, pengguna kalender rujukan dan instansi atau perusahaan. Dalam perekrutan karyawan yang diterapkan untuk memenuhi *Standar Operasional Prosedur* sesuai ketentuan dan visi KSU BMT As-salam Mangunrejo kabupaten Demak.

3.2.2. Strategi dan Dampak Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja KSU BMT As-Salam Mangunrejo Kabupaten Demak

Strategi rekrutmen meliputi peningkatan dan semangat kerja yang lebih tinggi, Berkat penerapan yang tepat merekrut calon karyawan. Seseorang karyawan sangat termotivasi pada kesuksesan BMT. Dalam perusahaan KSU BMT As-salam Mangunrejo Kabupaten Demak strategi perekrutan yang efektif dalam meningkatkan kinerja, sebagai berikut: Meningkatkan kualitas wawancara kerja. Meningkatkan kualitas pada proses wawancara kerja merupakan kesempatan bagi perekrut untuk mengenal kandidat. Menghasilkan branding pemberian tenaga kerja (*Employer Branding*). *Employer branding* pemberian tenaga kerja adalah proses menciptakan citra positif perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menggunakan employer branding sebagai strategi rekrutmen yang efektif. Memanfaatkan media sosial dalam perekrutan. Pada perusahaan KSU BMT As-salam Mangunrejo sebelumnya sudah mengetahui bahwa perusahaan perlu membangun *corporate* brand. Mencari kandidat yang bersifat aktif. Pelamar aktif adalah pelamar yang aktif mencari pekerjaan. Dengan demikian, strategi ini menjadi peluang untuk meningkatkan efisiensi pencarian kandidat. Merencanakan deskripsi yang lengkap dan menarik. Dalam merencanakan deskripsi secara professional biasanya lebih tertarik pada lowongan dengan deskripsi pekerjaan yang menarik dan terperinci. Memperlakukan kandidat layaknya pelanggan untuk bergabung di perusahaan. Kandidat yang dihargai selama rekrutmen lebih tertarik untuk bergabung dengan perusahaan. Mempertimbangkan kandidat sebelumnya. Untuk mempertimbangkan kandidat dilakukan proses rekrutmen seringkali gagal karena kandidat potensial tidak berhasil direkrut, karena berbagai faktor eksternal lainnya.

Dampak positif rekrutmen dalam Proses kerja dijalankan dengan benar diukur menggunakan angka-angka kunci yang ditentukan oleh perencana merupakan integral atau keseluruhan meningkat. perekrutan yang sukses memiliki dampak positif pada kinerja perusahaan dengan menarik bakat yang terbuka dan *kompetitif*. Sedangkan, efek negatifnya dalam perekrutan yang buruk mengurangi produktivitas karyawan baru. Perusahaan tidak kehilangan produktivitas karena karyawan yang bekerja buruk. Tetapi manajer juga perlu melatih karyawan yang tidak berkinerja baik. Dalam perusahaan KSU BMT As-salam Mangurejo Kabupaten Demak memiliki dampak manfaat rekrutmen internal secara positif dilihat dari sisi berikut: Menghemat biaya perekrutan. perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia organisasi yang ada didalam rekrutmen internal, tentunya biaya dan waktu yang dihabiskan untuk mencari kandidat diluar perusahaan dapat dihemat. Mempersingkat proses rekrutmen. Perekrutan biasanya memerlukan waktu lama, rekrutmen internal menghilangkan proses pemasaran pekerjaan dan periklanan untuk perusahaan karena karyawan yang sudah ada dirumah sudah mengetahui tentang posisi dan peluang karir yang tersedia. Meningkatkan kualitas karyawan. Dengan mengisi posisi kualitas terbuka dalam perusahaan dapat mempromosikan karyawan berpengalaman mampu untuk menghilangkan kebutuhan pelatihan

terus menerus. Memperkuat nilai BMT. Kandidat yang di promosikan dari dalam perusahaan sudah mengetahui budaya dan nilai-nilai perusahaan. Dengan mempromosikan karyawan luar rumah, perusahaan dapat memperkuat budaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dan stabil. Meningkatkan loyalitas karyawan KSU BMT As-salam Mangunrejo tersebut. Karyawan yang di promosikan di dalam perusahaan merasa di hargai dan di berikan kesempatan untuk memajukan karir didalam organisasi. Hal ini, mengurangi resiko yang berkualitas. Sedangkan, dampak positif yang dilihat dari manfaat Eksternalnya yang dimiliki perusahaan KSU BMT As-salam Mangunrejo Kabupaten Demak yaitu:

- a. Kriteria seleksi. Perusahaan memberi informasi secara jelas tentang kebutuhan tugas yang dilaksanakan. Membantu untuk menentukan kriteria seleksi rekrutmen karyawan yang transparan.
- b. Ketersediaan dan transparan mengenai posisi yang tersedia. Pemberi kerja harus memberikan informasi yang terbuka dan jelas tentang posisi yang terbuka, termasuk *deskripsi* pekerjaan dan kriteria seleksi karyawan serta proses rekrutmen karyawan.
- c. Memastikan calon karyawan. Melakukan evaluasi kinerja secara konsisten untuk memastikan calon karyawan terpilih sesuai dengan posisi yang dimiliki sesuai dengan kemampuannya.
- d. Peluang pengembangan. Perusahaan harus menawarkan jenjang karir yang jelas dan terbuka. Untuk memotivasi karyawan terus meningkat kinerjanya dalam menyelesaikan tugas yang lebih tinggi.
- e. Pemberian intensif yang adil.
- f. Melalui rekrutmen internal, *insentif* yang adil dan transparan ditawarkan kepada karyawan baru, sehingga karyawan lain termotivasi untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja staf.
- g. komunikasi yang efektif.
- h. Menejer dan karyawan meningkatkan kepercayaan dalam proses perekrutan internal sebelum dan sesudah pekerjaan, mempromosikan keterbukaan dan transparansi dalam pengambilan keputusan.

3.2.3. Pengelolaan dan Pengembangan Kinerja Karyawan di KSU BMT As-Salam Mangunrejo Kabupaten Demak melalui Proses Rekrutmen

Perusahaan BMT memiliki karyawan yang loyal yang dapat mempengaruhi operasional perusahaan. karena *loyalitas* perusahaan yang sukses tergantung pada karyawan. Tetapi gaji bukan satu-satunya alasan utama karyawan bekerja dengan baik. Oleh karena itu, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menciptakan suasana yang nyaman.

Cara karyawan *loyalitas* terhadap perusahaan di KSU BMT As-salam Mangunrejo Kabupaten Demak, yaitu:

- 1). Membangun kepercayaan pada pimpinan BMT. Meningkatkan *loyalitas* karyawan membangun kepercayaan pada pemimpin perusahaan. Karyawan umumnya lebih loyal kepada perusahaan dengan manajer yang mampu dibidangnya. Perusahaan perlu menentukan pemimpin bisnis yang termotivasi yang memahami keterampilan, menjalani pelatihan *ekstensif* dan perannya sesuai menjalankan bisnis perusahaan.
- 2). Menciptakan manajemen SDM yang baik untuk karyawan. Manajemen SDM perusahaan kurang menjadi faktor yang membuat karyawan sulit bekerja di perusahaan BMT. Tentunya perusahaan menerapkan SDM yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja setiap karyawan perusahaan.
- 3). Menindak lanjuti hak-hak pekerja seperti yang dijanjikan. BMT As-salam menjelaskan masalah umum bagi karyawan yang bekerjanya di perusahaan kecil dan berkembang adalah perusahaan tidak menepati janjinya. Sebagai aturan, perusahaan hanya mensyaratkan janji saat merekrut karyawan, sehingga *loyalitas* karyawan terhadap perusahaan dapat meningkatkan karyawan.
- 4). Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja yang dijelaskan sebelumnya, gaji saja tidak cukup untuk meningkatkan *retensi* karyawan, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan *loyalitas* karyawan terhadap perusahaan. Pasalnya, banyak karyawan yang ingin bertahan diperusahaan karena karena tertarik dengan lingkungan kerja yang nyaman.
- 5). Memberikan jalur karir yang jelas. Memberi jalur karir alami jika setiap karyawan bekerja di perusahaan BMT menawarkan jenjang karir yang jelas. Jika perusahaan tidak menawarkan karir terbuka, karyawan secara otomatis memutuskan untuk keluar dari Perusahaan BMT.
- 6). Hargai karyawan atas prestasi yang dimiliki Karyawan senang ketika perusahaan mengakui *kontribusi*. Tentunya dengan melakukan hal tersebut, perusahaan juga dapat mendorong *retensi* karyawan. Perusahaan dapat mengukurnya dengan karyawan yang berprestasi. Misalnya, menawarkan bonus atau menawarkan gaji karyawan atau hari libur

tambahan. Tidak hanya untuk tenaga kerja, perusahaan juga harus mampu menyusun strategi untuk retensi karyawan.

Strategi *rentesi* karyawan di perusahaan KSU BMT As-salam Mangunrejo untuk mempertahankan karyawan yang memenuhi syarat atau berkualitas yaitu: Perusahaan menyediakan tempat kerja yang menarik dan memotivasi. Desain kantor KSU BMT As-salam Mangunrejo sudah dilengkapi dengan interior yang menarik untuk karyawan, mulai dari aula briefing, Musholla, ruang makan, dan ruang santai. Kenyamanan kantor yang mempengaruhi karyawan yang tetap tinggal diperusahaan. Meningkatkan manajemen perusahaan. Manajemen perusahaan yang tidak teratur menjadi salah satu alasan karyawan ingin pindah ruang perkantoran. Baik mulai dari strategi dengan membersihkan perusahaan dan membenahi manajemen. Tidak ada salahnya untuk secara teratur meminta peringkat dan umpan balik dari karyawan. Sehingga manajemen dapat mengetahui sistem yang diinginkan karyawan. Berterimakasih kepada staf. Karyawan tentu megapresiasikan pengakuan yang diberikan perusahaan. Dari sekedar kerja lembur, hingga istirahat yang menjadi insentif di tengah hari, atau bonus tahunan berdasarkan kinerja karyawan sepanjang tahun Pengakuannya. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam semua tahapan kemajuan perusahaan. Keputusan keseluruhan sangat tergantung pada staf atasan. Orang yang lebih tinggi bisa mendapatkan banyak pendapat dan kontribusi yang menarik

Program pengembangan karyawan mempengaruhi kualitas departemen SDM dan perusahaan. Karena semakin banyaknya pengetahuan, kesempatan dan pengalaman kerja yang diperoleh, banyaknya aktivitas para pekerja menjadi semakin tinggi kualitas layanan rekrutmen. Strategi yang diterapkan perusahaan untuk memastikan pengembangan SDM yang lancar selama proses rekrutmen di KSU BMT As-salam Mangunrejo Kabupaten Demak, yaitu: Memberikan apresiasi dan rasa hormat kepada karyawan. Pengakuan dapat memberikan apresiasi dirinya dalam berbagai langkah, seperti membayarkan bonus, hadiah dalam bentuk barang fisik, sehingga pengakuan diperlukan untuk meningkatkan motivasi. Menyelenggarakan organisasi program pendidikan. Strategi lain untuk sumber personel adalah pengorganisasian program pelatihan. Program ini biasanya diselenggarakan oleh perusahaan untuk jangka waktu yang ditentukan. Berbagai contoh program pelatihan seperti penulisan kreatif, rekayasa sistem, pelatihan kreatif, hingga pelatihan grup. Dan memberikan kesempatan untuk umpan balik (*Brainstorming Ide*). Sebagai perusahaan harus membantu karyawan memunculkan ide. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan ide, berarti perusahaan untuk mendengar pendapat karyawan.

Salah satu aset di KSU BMT As-salam Mangunrejo perlu ditingkatkan, terlepas dari ukurannya, milik swasta adalah karyawan perusahaan. Tujuan pemberdayaan karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan efisiensi, memberikan peluang karir, dan menentukan potensi karyawan, untuk meningkatkan kemampuan karyawannya, perusahaan dapat melakukan berbagai upaya perbaikan. Perusahaan KSU BMT As-Salam Mangunrejo untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam mempromosikan menduduki jabatan yang yaitu:

- a. Pelatihan. Program umum untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan yang dilakukan di KSU BMT As-salam Mangunrejo berupa pelatihan internal dan pelatihan eksternal. Pelatihan internal biasanya dilakukan internal training dapat menggunakan trainer dan instruksi dari perusahaan atau diluar perusahaan.
- b. Rotasi kerja. Melakukan pemindahan karyawan yang melakukan tugas-tugas umum dari satu lokasi ke lokasi lain, tetapi beberapa perbedaan dapat menimbulkan tantangan yang signifikan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan.
- c. Pendidikan. Dapat dinilai dalam pengembangan karir karyawan melalui pendidikan umumnya harus terwujud. Ini ditinjau untuk karyawan berkinerja tinggi yang mungkin membutuhkan pelatihan yang lebih baik karena pengetahuan sebelumnya tidak memenuhi tujuan pendidikan.
- d. Menciptakan suasana dalam bekerja menjadi nyaman. Dilihat dari membangun kerja kelompok untuk mempercepat pencapaian tujuan industri perusahaan memiliki karyawan berbagai posisi dengan berbagai latar belakang.
- e. Aktivitas diluar jam kerja. Kegiatan seperti makan siang atau pekerjaan seperti *refresing* sebenarnya dapat menimbulkan keinginan untuk meningkatkan keterampilan kerja. Hal ini dikarenakan kegiatan untuk mempererat tali silaturahmi antara karyawan dengan atasannya dan kegiatan ini untuk memotivasi karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang bagaimana “Strategi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Di KSU BMT sebagai berikut:

- a. Hasil dari penelitian rekrutmen karyawan di lihat Standar Oprasional Prosedur Perusahaan KSU BMT As-Salam Mangunrejo Kabupaten Demak untuk objektivitas rekrutmen adalah menggunakan SOP lama dianggap tidak relevan dalam mengukur tingkat objektif karyawan Sehingga SPO lama perusahaan tidak digunakan dalam perekrutan.
- b. Tenaga kerja karyawan adalah strategi yang dilakukan oleh kantor pusat KSU BMT As-salam Demak seperti perusahaan umumnya melakukan rekrutmen. Strategi bertujuan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan mencapai bisnis perusahaan. Namun, hingga saat ini, KSU BMT As-salam Mangunrejo Kab Demak belum memiliki Standar Oprasional Prosedur terkait rekrutmen pegawai karena kebijakan yang ada untuk memperkerjakan staf bervariasi dari tahun ke tahun.
- c. Program pengelolaan dan pengembangan berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai KSU BMT As-Salam Mangunrejo Demak. Seiring pengelolaan dan pengembangan manajemen meningkat dalam kinerja karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya, pada kuantitas dan kualitasnya meningkat.

5 UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kehadirat rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan karunianya kepada tim penulis sehingga penelitian ini terselesaikan penulis mengucapkan terima kasih kepada pusat penelitian KSU BMT As-Salam Mangunrejo kabupaten demak dan publikasi ITB AAS INDONESIA yang telah mendukung penelitian dan menyediakan publikasi ilmiah untuk tahun anggaran 2023. Ucap terimakasih kepada editor, reviewer yang meninjau dan mengevaluasi dan menerbitkan di Jurnal Ilmu Ekonomi Islam (JIEI) dan juga mengingat secara khusus para informan penelitian yang telah memberikan waktu luang dan berpartisipasi dalam penyelesaian penelitian ini.

6 REFERENSI

- Bernardin, D. E. Y., & Chaniago, M. S. (2017). Pengaruh Risiko Kredit Terhadap Likuiditas Melalui Perputaran Piutang Pada Koperasi Harapan Jaya. *Jurnal ECODEMICA*, 1(2),193-200.
- Bistiana, M., & Indrarini, R. (2021). Peran BMT Mandiri Artha Syariah Dalam Pemberdayaan UMKM Di Kabupaten Bojonegoro Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4(2), 85–97. (<https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n2.p85-97>).
- Budiyano. (2013). *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Chungyalpa, W., & Karishma, T. (2016). Best Practices and Emerging Trends in Recruitment and Selection. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 5(2), 1–5. (<https://doi.org/10.4172/2169-026X.1000173>)
- Holisatul Munawaroh, Amir, & Ahmad Hamdi. (2022). Strategi Rekrutmen Terhadap Sumber Daya Insani. Al-Idarah : *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 3(1), 55–73. (<https://doi.org/10.35316/idarrah.2022.v3i1.54-73>)
- Indrawati, A., & Dambe, D. N. (2021). Analysis of the Company’s Financial Performance at PT. Papua Regional Development Bank Based on Financial Ratio Analysis. *Ulet*, 5(2), 1–18.
- Kayanti, R. (2016). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. *Jurnal Online Administrasi Bisnis*, 3(2), 1–9.
- Lubis, M. Z. M. (2020). Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada BMT. *Journal of Islamic Economics & Finance*, 1(1), 149–200.
- Nurjanah, N. N., Syamsuddin, R., & Rahmawaty, S. I. (2018). Strategi Rekrutmen Karyawan CV. Purnama Dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Islam. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 3(1), 114–136.
- Rusydia, A. S. (2016). Analisis Masalah Pengembangan Perbankan Syariah di Indonesia: Aplikasi Metode Analytic Network Process. *ESENSI*, 6(2), 237–246. (<https://doi.org/10.15408/ess.v6i2.3573>)
- Widya, Azizah. (2021). Strategi Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tanwil Usaha Gabungan Terpadu (BMT UGT) Sidogiri Jenggawah Jember. *Skripsi*. Jember: Program Studi Manajemen Dakwah.
- Wildan, M. A., Saleh, A. M., & Imron, M. A. (2020). Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 1–7. (<https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.7>)