

STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN PADA BMT DI LOMBOK TIMUR DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA

Sri Arnila

LAI Hamzanwadi Pancor

Sriarnila171@gmail.com

Abstrak

Baitul Mal wa Tamwil merupakan lembaga ekonomi atau keuangan Syariah non perbankan yang sifatnya informal. Lembaga yang didirikan oleh Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) yang berbeda dengan lembaga keuangan perbankan dan lembaga keuangan formal lainnya sehingga BMT disebut bersifat informal. Selain berfungsi sebagai lembaga keuangan, BMT juga berfungsi sebagai lembaga ekonomi, BMT bertugas menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana kepada masyarakat. Fokus masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah bagaimana Strategi Rekrutmen Karyawan Pada BMT Di Lombok Timur Dalam Upaya Peningkatan Kinerja. Peneliti mendeskripsikan dampak strategi rekrutmen dalam upaya peningkatan kinerja dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa BMT di Lombok Timur merekrut karyawan baru dari sumber internal dan eksternal perusahaan, dengan sumber rekrutmen internal yang merekrut karyawan dari dalam perusahaan, dengan cara mempromosikan karyawan yang menurut BMT layak atau merekrut karyawan baru namun dengan secara tertutup dengan membagikan informasi perekrutan tersebut dengan hanya diketahui oleh karyawan perusahaan sehingga dikabarkan kepada keluarga atau teman terdekat karyawan tersebut, Sedangkan sumber eksternal yaitu dengan membagikan informasi penerimaan karyawan baru dengan memposting informasi pada media sosial seperti instagram, facebook, web dan lain sebagainya, hal ini dilakukan untuk merekrut karyawan secara luas guna menyaring karyawan yang potensial dari segala arah. Setelah perekrutan pihak BMT akan melakukan seleksi dan pelatihan untuk menilai potensi dan kinerja pada karyawan yang akan direkrut. Peningkatan kinerja BMT dapat terjadi jika memiliki sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, dengan adanya strategi rekrutmen yang baik maka akan tersaring karyawan yang berpotensi sehingga dapat menguntungkan BMT. Strategi meningkatkan kualitas kerja di BMT dilakukan dengan beberapa cara diantaranya, memberikan pelatihan dan motivasi kepada seluruh karyawan kantor yang ada berupa semangat dan dukungan kerja guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi.

Kata kunci: Strategi Rekrutmen, Peningkatan Kinerja, Baitul Maal Wa Tamwil(BMT)

Pendahuluan

Bisnis perbankan merupakan salah satu bisnis dalam bidang jasa yang persaingannya sangat ketat, berbisnis dengan nasabah yang berada pada titik puncak dalam upaya bank tetap pada posisi unggul dalam persaingan bisnis jangka panjang. Tidak hanya perbankan, seiring berjalannya waktu kini mulai muncul bisnis baru dalam lembaga keuangan berupa lembaga keuangan mikro berbasis syariah yang sekarang ini begitu terkenal dikalangan masyarakat. Lembaga keuangan mikro ini adalah Baitul Maal Wat Tamwil atau biasa disebut BMT.

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) merupakan pelaku ekonomi mikro. Peran BMT dalam memberikan kontribusi pada gerak roda ekonomi kecil sangat nyata. BMT langsung masuk kepada pengusaha. Selain itu, nilai strategis BMT yang paling istimewa adalah menjadi penggerak pembangunan dalam menyantuni masyarakat kurang mampu. BMT merupakan suatu lembaga yang berdiri dari dua istilah, yaitu baitul maal dan baitul tamwil. Baitul maal lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dana dan penyalurkan dana nonprofit seperti: zakat, infaq, dan sedekah. Adapun baitul tamwil sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial (Huda dan Heykal, 2010). Lembaga ini didirikan dengan maksud untuk memfasilitasi masyarakat bawah yang tidak terjangkau oleh pelayanan Bank Islam. Prinsip operasionalnya didasarkan atas prinsip bagi hasil, jual beli (ijarah), dan titipan (wadi'ah).

Dalam suatu perusahaan tak terkecuali lembaga keuangan selalu membutuhkan Sumber Daya Manusia berupa karyawan dalam menjalankan perusahaannya. Sebab pada setiap usaha yang bergerak dalam berbagai sektor bisnis tentunya tidak pernah lepas dari kebutuhan akan Sumber Daya Manusia yang berkualitas karena hal tersebut merupakan suatu hal yang sangat penting sebagai penggerak roda perusahaan untuk mencapai tujuan dan misi bersama. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang ingin capai (Fahrinda, 2021).

Karyawan merupakan salah satu aset berharga bagi sebuah perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Karyawan yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik akan selalu menjadi pertimbangan baik bagi perusahaan untuk terus dipertahankan agar tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan dan target operasional tidak terlepas dari peran karyawan yang berkompeten dan berintegritas tinggi. Untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan, perlu dilakukan melalui penarikan karyawan. Penarikan karyawan dalam suatu perusahaan dikenal dengan istilah rekrutmen. Penarikan (recruitment) sumber daya manusia merupakan suatu proses pencarian dan pemikatan calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi Notoatmodjo, 2009). Masalahnya, sayang tidak semua orang yang mengajukan lamaran kerja memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan

perusahaan. Oleh karena itu dalam perekrutan karyawan diperlukan adanya strategi. Strategi merupakan alat yang digunakan untuk mencapai tujuan. Strategi dirumuskan sedemikian rupa sehingga jelas apa yang akan dilaksanakan perusahaan demi tujuan yang ingin dicapai.

Dalam mencari calon karyawan perusahaan akan mencari kandidat yang kuat untuk dijadikan pekerja, namun tidak sedikit perekrutan dalam perusahaan yang menyalahgunakan kewenangannya dalam merekrut atau bahkan tidak menerapkan strategi rekrutmen dalam mencari tenaga kerja. Sering di temukan pelamar kerja yang mempunyai koneksi dalam suatu perusahaan hal ini dapat mempermudah pelamar tersebut diterima. Hal ini yang jadi masalah bagi perusahaan karena tidak semua karyawan yang diterima jalur koneksi ini dapat bekerja dengan baik, jika calon karyawan tidak kompeten dalam mengemban tanggung jawabnya maka akan berdampak pada perusahaan, disinilah penting strategi dan kejujuran dalam mencari calon tenaga kerja, karena calon tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas dapat meningkatkan nilai dari perusahaan.

Kegiatan yang dilakukan suatu perusahaan pasti memiliki strateginya masing-masing dalam pelaksanaannya, begitupun pada pihak BMT di Lombok Timur. Setiap lembaga BMT juga mempunyai strategi dalam merekrutmen karyawannya. Sebab hal ini penelitian perlu dilakukan karena strategi rekrutmen yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat menyebabkan kualitas tenaga kerja yang rendah, jika suatu perusahaan terkenal dengan strategi rekrutmen yang buruk, reputasi perusahaan dapat tercemar dikalangan calon tenaga kerja potensial. Hal ini dapat membuat perusahaan sulit menarik bakat terbaik dan bersaing dengan perusahaan lain dalam merekrut tenaga kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan memiliki strategi rekrutmen yang baik, hal ini akan berdampak langsung pada kesuksesan dan pertumbuhan jangka panjang pada suatu perusahaan.

Kajian Teoritis

Strategi

Strategi adalah ilmu perencanaan dan penentuan arah operasi-operasi bisnis berskala besar, menggerakkan semua sumber daya perusahaan yang dapat menguntungkan secara aktual dalam bisnis (Hasan, 2010). Strategi dimaksudkan supaya bagaimana tujuan-tujuan perencanaan dapat dicapai dengan menggunakan sumber-sumber yang dimiliki, di usahakan pula untuk mengatasi kesulitan-kesulitan serta tantangantantangan yang ada. Pada prinsipnya strategi dapat di kelompokkan berdasarkan berdasarkan jenis strategi.

1. Strategi manajemen. Strategi manajemen meliputi strategi yang dapat dilakukan oleh manajemen dengan orientasi pengembangan strategi secara makro misalnya: strategi pengembangan produk, strategi penetapan harga, strategi akuisisi, strategi pengembangan pasar, strategi keuangan dan lain sebagainya.
2. Strategi Investasi. Strategi ini merupakan kegiatan yang berorientasi pada investasi. Misalnya, apakah perusahaan ingin melakukan strategi pertumbuhan yang agresif atau

berusaha melakukan penetrasi pasar, strategi bertahan, strategi pembangunan kembali suatu divisi baru atau strategi divestasi, dan sebagainya.

3. Strategi bisnis Strategi ini berorientasi pada fungsi-fungsi kegiatan manajemen, misalnya, strategi pemasaran, strategi operasional, strategi

Berdasarkan jenis strategi di atas, strategi rekrutmen karyawan merupakan bagian dari strategi bisnis, sebab dalam perekrutan karyawan dibutuhkan suatu strategi dalam organisasi khususnya pada bagian sumber daya manusia untuk memperoleh dan menghasilkan karyawan baru yang berkualitas dan sesuai dengan yang dibutuhkan.

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu organisasi atau Perusahaan (Mahmud dkk, 2021). Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga karyawan yang direkrut tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama (Setiani, 2013).

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Adapun pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Rukajat, 2012).

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Tujuannya untuk mendeskripsikan fenomena yang ditemukan dilapangan berdasarkan informasi yang telah dikumpulkan. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah data tentang strategi rekrutmen dan peningkatan kinerja pada karyawan.

2. Sumber data.

Untuk menyempurnakan sebuah data, maka dibutuhkan sumber-sumber data yaitu sumber data primer. Sumber data primer adalah subjek penelitian yang dijadikan bahan pengambilan informasi secara langsung atau yang disebut dengan istilah interview. Peneliti melakukan interview dengan pemimpin dan karyawan di beberapa BMT Lombok Timur.

3. Teknik pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data adalah cara atau metode yang digunakan oleh peneliti untuk dapat memperoleh dan mengumpulkan data yang sesuai. Dikarnakan penelitian ini bersifat kualitatif, adapun uraian teknik pengumpulan data didalam penelitian seperti berikut:

a. Observasi Pengamatan dan observasi dilakukan guna memastikan beberapa BMT di Lombok Timur masih beroperasi dengan mengirim beberapa surat izin penelitian pada beberapa lokasi yang menjadi sampel penelitian dengan tujuan

untuk mengeksplorasi strategi rekrutmen yang digunakan oleh BMT di Lombok Timur dalam upaya peningkatan kinerja pada karyawan.

b. Wawancara Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan Tanya jawab langsung antara pengumpul data terhadap narasumber / sumber data (Prasanti, 2018). Wawancara dilakukan pada BMT di Lombok Timur untuk mengetahui, melengkapi data dengan upaya memperoleh data yang akurat dan sumber data yang tepat mengenai strategi rekrutmen yang digunakan BMT. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau tanya jawab.

c. Dokumentasi Dokumentasi dilakukan untuk yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, gambar, majalah, dan sebagainya. Dokumentasi dilakukan pada saat proses penelitian berlangsung pada BMT di Lombok Timur yaitu dengan mengumpulkan data dan gambar sebagai bahan mendukung dalam menganalisis penelitian yang dilakukan

4. Teknik analisis data.

Teknik analisis data merupakan upaya yang dilakukan dengan cara bekerja dengan data, menemukan pola, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, menemukan apa yang dapat diceritakan. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum peneliti memasuki tempat pengamatan, selama di tempat pengamatan, dan setelah selesai dari tempat pengamatan. Namun dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di tempat pengamatan bersamaan dengan pengumpulan data. Dalam kenyataannya, analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data dari pada setelah selesai pengumpulan data. Setelah peneliti mendapatkan data yang diperlukan maka data akan diolah dan dianalisis dengan pola pemikiran yang berdasarkan pada fakta-fakta yang ditemukan di Lokasi penelitian yang bersifat khusus lalu kemudian diteliti, dianalisis, dan disimpulkan sehingga solusi atau pemecahan persoalan tersebut dapat berlaku secara umum. Fakta-fakta yang dikumpulkan adalah tentang realitas sistematis perekrutan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pada karyawan BMT di Lombok Timur yang menjadi tujuan penelitian. Peneliti mulai memberikan pemecahan persoalan yang bersifat umum, melalui penentuan rumusan masalah sementara dari observasi awal yang telah dilakukan.

Hasil Penelitian

A. Strategi Rekrutmen Karyawan BMT di Lombok Timur.

Berdasarkan hasil penelitian melalui metode observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah di analisis dengan menyesuaikan antara teori dan fenomena lapangan, maka peneliti akan menjelaskan lebih lanjut hasil dari penelitian yang sesuai dengan sistematis uraian pembahasan. Berpijak pada perumusan pokok masalah dan sesuai dengan objek dilapangan, yaitu mengenai “Strategi Rekrutmen Karyawan pada BMT di Lombok Timur dalam Upaya

Peningkatan Kinerja”. Peneliti dapat menemukan temuan-temuan sebagai berikut.

Dari hasil analisis peneliti dapat menyimpulkan dan menemukan bahwa beberapa dari BMT di Lombok Timur yang menjadi sampel penelitian yaitu BMT A, B, C dan D memiliki kesamaan dalam strategi rekrutmennya, yaitu menggunakan strategi rekrutmen internal dan eksternal. Peneliti menemukan bahwa BMT A menggunakan strategi rekrutmen yang sama dengan BMT B yaitu dengan menggunakan strategi rekrutmen internal. Kesamaan ini terletak pada bagaimana BMT A merekrut calon karyawan baru yaitu ketika ada lowongan kerja yang kosong atau terjadi penambahan karyawan yang akan segera dilakukan, BMT A akan mempromosikan karyawan yang sudah ada dan menyebarkan informasi rekrutmen melalui karyawan-karyawan BMT lainnya untuk disampai pada keluarga, saudara atau teman dari karyawan tersebut yang mungkin memiliki minat bekerja pada BMT.

Penggunaan strategi rekrutmen internal oleh BMT A bertujuan untuk menarik karyawan dari dalam perusahaan untuk mencari karyawan yang jujur, meminimalisir pengeluaran biaya dalam proses rekrutmen dan menghindari resiko-resiko yang bisa disebabkan oleh karyawan dari luar. Dari hasil analisis peneliti, rekrutmen internal tentu memiliki kelebihan dan kelemahan, kelebihan ini dapat dilihat dari motivasi karyawan, dengan adanya rekrutmen internal karyawan mendapat peluang untuk naik jabatan melalui promosi dengan itu mereka akan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mengembangkan keterampilannya, dan kelemahan dari rekrutmen internal ini adalah tidak adanya bakat baru pada BMT karena rekrutmen ini bersifat tertutup maka ada kemungkinan tidak adanya perkembangan dari pemikiran-pemikiran baru dari luar.

Sedangkan BMT B menggunakan strategi rekrutmen dengan dua metode sekaligus yaitu internal dan eksternal. Penggunaan dua metode campuran ini bertujuan untuk merekrut karyawan sebanyak-banyaknya guna mencari calon karyawan yang kompeten dengan merekrut individu yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan BMT dan rekrutmen eksternal dapat membantu BMT membawa pemikiran dan perspektif baru dalam perusahaan. BMT B merekrut karyawan melalui postingan informasi penerimaan perekrutan pada media sosial seperti facebook, instagram dan situs web resmi dan rekrutmen internal pada BMT B juga mempunyai kesamaan dengan BMT A yaitu dengan memanfaatkan tenaga kerja dari dalam dan lingkungan sekitar BMT. Setelah BMT B melakukan rekrutmen, BMT B ini juga melakukan seleksi, hal ini dapat dilihat dari cara BMT B merekrut karyawan dengan mencari calon karyawan dengan menentukan persyaratan yang sesuai dengan yang diinginkan BMT B. BMT B ini juga melakukan proses seleksi, dengan menggunakan dua strategi rekrutmen BMT B tentu mempunyai kendala dengan biaya untuk proses rekrutmen karena melakukan rekrutmen eksternal tentu akan mengundang banyak pelamar dan setelah proses seleksi dan penerimaan BMT B juga akan memberikan masa training dan pelatihan berbulan-bulan untuk memastikan kepantasan karyawan

baru bekerja di BMT B namun akan memakan waktu yang cukup lama. Dan tentu strategi rekrutmen dengan cara ini dapat juga menguntungkan BMT karena dengan adanya rekrutmen besar-besaran kesempatan menyaring calon karyawan berpotensi dan berbakat juga sangat besar sehingga hasil dapat menutup segala resiko rekrutmen yang ada.

Untuk BMT C dan D juga memiliki kesamaan dalam strategi rekrutmen yaitu dengan menggunakan strategi rekrutmen eksternal. BMT C dan D merekrut karyawan dengan cara membagikan pamflet pada media sosial seperti facebook dan instagram yang umum dipakai untuk menyebarkan pemberitaan dan membagikan atau menempel beberapa brosur agar dapat dilihat sehingga informasi rekrutmen sampai pada masyarakat setempat. Strategi eksternal diyakini ampuh mendapatkan karyawan berkualitas atau berpotensi seperti dapat merekrut karyawan yang memiliki pengalaman dan keterampilan yang sesuai dengan yang diinginkan BMT C dan D. Strategi rekrutmen eksternal digunakan BMT C dan D karena penggunaan strategi ini sudah digunakan cukup lama oleh BMT. Dari rekrutmen eksternal kedua BMT ini dapat memiliki karyawan-karyawan yang berpotensi dari rekrutmen sebelumnya, dan untuk mempertahankan karyawan, kedua BMT ini melakukan beberapa pelatihan guna meningkatkan skill dan pengetahuan. Tujuan penggunaan strategi rekrutmen eksternal oleh BMT C dan D adalah untuk mendapatkan karyawan baru yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang diinginkan untuk mengisi posisi atau peran tertentu dalam BMT, Seperti karyawan yang kompeten, yang inovasi dan membantu BMT berkembang, karena suatu BMT dinilai baik jika memiliki sumber daya manusia yang baik juga.

Perbedaan antara rekrutmen internal dan eksternal terdapat pada cara BMT merekrut karyawan yaitu ada yang merekrut melalui orang dalam dan luar. Penting untuk diingat bahwa keputusan untuk menggunakan rekrutmen eksternal atau internal biasanya didasarkan pada kebutuhan BMT dan tujuan jangka pendek serta jangka panjang yang ingin dicapai.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang telah dikemukakan oleh Chandler yang menyatakan bahwa strategi adalah penentuan goals jangka panjang dan tujuan perusahaan serta memakai cara-cara bertindak dan alokasi sumber-sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan, dan dengan penyesuaian pada teori-teori yang ada peneliti menemukan bahwa strategi rekrutmen BMT A, B, C dan D relevan dengan teori tersebut dengan didukung oleh data hasil wawancara dari salah satu narasumber dari BMT A yang menyatakan bahwa:

“Kami menggunakan strategi pengembangan diri dengan melakukan rekrutmen secara internal, langkah ini kami lakukan untuk meminimalisir segala resiko yang bisa disebabkan karyawan luar. Kami merekrut orang yang sudah kami kenal baik, artinya kami tidak menggunakan reklame, media sosial atau memasang pamflet untuk merekrut calon karyawan, lebih tepatnya kami mengutamakan dari keanggotaan, karyawan lama ataupun kenalan dari karyawan lama itu sendiri”

Dan didukung juga oleh manajer BMT C yang menyatakan bahwa:

“BMT kami menggunakan strategi rekrutmen pada umumnya yaitu dengan merekrut karyawan menggunakan metode pendekatan internal dan eksternal. Sebelum kita

melakukan sebuah rekrutmen karyawan, BMT kami akan mengadakan rapat anggota yang dimana akan membahas mengenai rekrutmen karyawan baru guna memenuhi kebutuhan”

Dapat dilihat bahwa setiap BMT telah merencanakan tujuannya masing-masing dan setiap BMT mempunyai cara yang berbeda dalam bertindak untuk mencapai kepentingan perusahaannya, termasuk dalam hal strategi rekrutmen. BMT mempunyai tujuan, cara dan sumber-sumber yang berbeda dalam mencapai tujuan.

B. Strategi Rekrutmen untuk Meningkatkan Kinerja pada Karyawan BMT di Lombok Timur

Dari hasil observasi dan wawancara peneliti menemukan fakta bahwa beberapa BMT yang menjadi sampel penelitian menggunakan cara yang sama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil analisis peneliti dapat dilihat dari beberapa BMT yang menggunakan strategi rekrutmen yang sama. Dengan itu peneliti akan menjelaskan hasil analisis bagaimana upaya BMT di Lombok Timur untuk meningkatkan kinerja melalui strategi rekrutmen.

Selanjutnya dari hasil wawancara dan analisis tentang strategi rekrutmen internal dan eksternal yang digunakan oleh BMT Lombok Timur, peneliti dapat menyimpulkan bahwa dari kelima sampel penelitian yaitu BMT A, B, C, D dan E memiliki cara yang sama untuk menilai peningkatan kinerja karyawan, salah satu yang paling utama adalah dengan pencapaian target setiap karyawan yang dapat diukur dengan berbagai cara seperti peningkatan pelayanan pada nasabah, mengukur dan mengamati peningkatan pertumbuhan jumlah nasabah, meningkatkan pembiayaan dan rekening yang dibuka di BMT namun tidak hanya berpaku pada satu penilai saja, BMT juga menilai dari faktor lain seperti menilai tingkat kehadiran karyawan, kedisiplinan waktu, peningkatan dalam pelatihan yang diikuti dan lain sebagainya. Jika faktor penilaiannya mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan atas kinerja karyawan. Upaya peningkatan kinerja yang dilakukan kelima BMT ini bertujuan agar karyawan baru maupun karyawan lama dapat membawa dampak positif secara keseluruhan pada keberlanjutan dan pertumbuhan BMT serta memberikan manfaat kepada anggota, pemegang saham, dan masyarakat yang dilayani.

Peneliti menemukan bahwa melalui strategi rekrutmen internal BMT A yang melibatkan pengisian posisi atau promosi karyawan yang sudah ada di dalam organisasi, memiliki berbagai pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, yaitu dengan melalui rekrutmen internal BMT A dapat mengidentifikasi dan mengembangkan bakat karyawan yang mempunyai potensi untuk naik jabatan atau mengisi posisi yang lebih tinggi. BMT A dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan yang memiliki potensi, hal ini dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk tugas yang lebih besar.

BMT A mengukur kinerja karyawan dengan cara menilai seberapa mampu karyawan tersebut mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan

seperti mencapai volume pembiayaan, dengan membandingkan total dana yang berhasil dihimpun oleh BMT pada tahun terakhir, jika jumlah dana yang terkumpul tahun ini lebih tinggi dari tahun sebelumnya maka hal itu menunjukkan terdapat peningkatan dalam pembiayaan, selain itu karyawan harus memperbanyak tabungan dan meningkatkan kualitas pelayanan pada nasabah. Dengan terjadinya peningkatan pada faktor-faktor tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan BMT A mengalami peningkatan.

Peningkatan kinerja pada karyawan BMT A dapat dibuktikan dengan melakukan survei terhadap kepuasan karyawan untuk mengetahui sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya dan BMT A juga dapat mengukur kinerja karyawan dengan hasil pelatihan dan pencapaian target yang ditetapkan pada karyawannya, jika kepuasan meningkat dan target telah dipenuhi atau bahkan melebihi maka hal tersebut merupakan tanda terjadi peningkatan kinerja pada karyawan BMT A.

Kinerja BMT B mengalami peningkatan setelah menggunakan strategi rekrutmen campuran antara internal dan eksternal, dengan adanya system rekrutmen ini BMT dapat meningkatkan kinerja melalui proses perekrutan dari luar dan dalam BMT. Rekrutmen dengan sistem internal dapat meningkatkan kinerja karyawan dari dalam, dengan adanya promosi dapat memberi semangat dan memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerja. Sedangkan dengan adanya rekrutmen eksternal BMT B akan menarik karyawan yang berpotensi dari luar BMT dengan memposting segala informasi rekrutmen melalui media sosial sehingga tidak sedikit calon karyawan yang mendaftar dan untuk menyaring karyawan yang berpotensi pada kedua BMT dapat dilakukan dengan menggunakan proses rekrutmen. Seperti yang diketahui karyawan yang berpotensi tentu akan mempunyai kinerja yang baik, semakin banyak karyawan yang berpotensi direkrut maka akan semakin menguntungkan bagi BMT.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui rekrutmen internal dan eksternal pada BMT B dapat diukur dengan pencapaian target yang telah ditentukan pada karyawan BMT itu sendiri seperti kepatuhan terhadap waktu, jika seseorang karyawan sebelumnya sering terlambat datang ke kantor dan berhasil menjadi lebih tepat waktu, misalnya dari sering terlambat menjadi hanya terlambat 2 sampai 3 kali dalam sebulan, dengan adanya perubahan ini kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan mengalami peningkatan, dapat dilihat juga dari tingkat kehadiran pada karyawan semakin tinggi tingkat kehadirannya maka hal tersebut dapat menjadi faktor peningkatan pada kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja ini dibuktikan juga dengan karyawan yang mampu menjalani training dan pelatihan dengan mencapai target seperti mengatur keuangan, meningkatkan jumlah nasabah, meningkatkan pembiayaan, pertumbuhan aset, melayani dan merespon nasabah dengan baik, mematuhi segala peraturan pada BMT dan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mengenai BMT B sehingga dapat membuat karyawan menjadi aset berharga bagi BMT.

Dengan menggunakan strategi rekrutmen eksternal BMT C dan D mengalami peningkatan pada kinerja karyawan, seperti yang diketahui bahwa strategi rekrutmen ini digunakan untuk menarik karyawan yang potensial dari berbagai kalangan, dengan adanya metode rekrutmen eksternal BMT C dan D memberikan kesempatan kepada karyawan dengan kemampuan, keterampilan dan tingkat pengetahuan yang beragam. melihat hal ini pihak BMT D dan E juga menggunakan sistem seleksi untuk mengukur pelamar mana yang punya keunggulan dan dapat diterima oleh BMT. Untuk mengukur peningkatan pada kinerja karyawan BMT D dan E memberikan target kerja yang harus dicapai sebelum masa training berakhir, dengan mampu memahami prinsip keuangan syariah seperti larangan riba dan prinsip keadilan dalam transaksi keuangan dan mampu meningkatkan pembiayaan, tingkat penjualan, tabungan baru dibuka dan lain sebagainya, karyawan juga perlu memahami produk-produk dan layanan yang ditawarkan BMT Peningkatan kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan kemampuan karyawan untuk mencapai target kerja, seperti pembiayaan dan penjualan yang mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya, pertumbuhan dan pelayanan nasabah yang terus meningkat dan peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan bersama. Penting untuk menerapkan strategi rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan BMT secara khusus. Keselarasan antara strategi rekrutmen dengan visi dan misi BMT Akan Membantu Meningkatkan Kinerja Dan mencapai tujuan organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada BMT di Lombok Timur, peneliti dapat menyimpulkan bahwa strategi rekrutmen internal dan eksternal memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pada BMT. Dari analisis observasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa:

1. Strategi rekrutmen pada beberapa BMT di Lombok Timur menggunakan strategi rekrutmen internal dan eksternal. Strategi internal ini mampu memanfaatkan potensi yang sudah ada dalam perusahaan, dan mengurangi biaya rekrutmen dan mampu mempertahankan budaya perusahaan. Dan rekrutmen eksternal dapat membuka peluang baru untuk mendatangkan kompetensi dan perspektif baru yang dapat mendorong inovasi dan perkembangan. Namun, memerlukan upaya yang lebih besar dalam proses seleksi dan pelatihan karyawan baru.
2. Dengan strategi rekrutmen yang telah diterapkan BMT dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan training dan pelatihan untuk mengasah skill dengan mengembangkan pengetahuan dan memberikan tugas serta target yang harus dicapai, dengan mencapai target tersebut maka kinerja karyawan akan dinilai mengalami peningkatan.

Daftar Pustaka

- Ajat Rukajat, “*pendekatan penelitian kualitatif, Qualitative Research Approach*” (yogyakarta : CV Budi Utama, 2012).
- Aulia Fahrida, “Analisis Proses Rekrutmen Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia (PT.AJSBI)”, *Jurnal Manajemen Ekonomi Universitas Islam Banjarmasin Vol.1 No. 2, 2021*.
- Baiq Setiani, “Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan” *Jurnal Ilmiah Widya, FE. Universitas Surya Darma, Vol. 1, No. 1, 2013*
- Ditha Prasanti, “Penggunaan Media Kominikasi Bagi Remaja Perempuan Dalam Pencarian Informasi Kesehatan”, *Jurnal Ilmiah Universitas Padjadjaran Sumedang, Fakultas Ilmu Komunikasi, Vol. 6 No 1, Januari 2018*.
- Lina, Mahmud, Dkk. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengembangan Human Kapital, *Tangerang Selatan: 2021*.
- Mahmud Machfoedz, *Pengantar Bisnis Modern*, (Yogyakarta: C.V Andi Ofset, 2007).
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).