

Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Aquamate Indonesia Industries di Sidoarjo

Susi Tri Wahyuni, Juliani Pudjowati, *Dony Alvianto, Nunuk Pujiastuti
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Key words:

*Sistem Rekrutmen,
Penempatan,
Pelatihan,
Kinerja Karyawan.*

DOI:

[10.46821/ijms.v2i1.353](https://doi.org/10.46821/ijms.v2i1.353)

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif untuk meneliti Sistem Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Aquamate Indonesia Industries Sidoarjo. Adapun teknik pengumpulan datanya yaitu melalui wawancara informan dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif selama di lapangan model miles dan Huberman dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen di dalam PT. Aquamate Indonesia Industries belum cukup sempurna karena masih sebagaimana yang tertera di lowongan pekerjaan seperti job description dan kualifikasi. Penempatan sistemnya sama seperti rekrutmen belum tersedia tetapi tertera di lowongan pekerjaan seperti penempatan di anak perusahaan atau dikota perusahaan itu berdiri. sistem pelatihan belum tersedia tetapi pihak manajemen tetap melakukan pelatihan sesuai *jobdisk-jobdisk* seperti financial atau perpajakan tidak sembarang orang yang bisa melakukan oleh karena itu di lakukan pelatihan oleh orang professional. Sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan belum meningkatkan kinerja karyawan yang dilihat dari hasil wawancara kepada karyawan yang belum mendapatkan penghargaan atau promosi jabatan.

ABSTRACT

This research is a qualitative study to examine the Recruitment, Placement and Training Systems in Improving the Performance of Employees of PT. Aquamate Indonesia Industries Sidoarjo. The research method used in this study is qualitative research. The data collection technique is through informant interviews and documentation. This study uses qualitative data analysis while in the field of miles and Huberman models with the stages of data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results showed that the Recruitment System in PT. Aquamate Indonesia Industries is not quite perfect because it is still as stated in job vacancies such as job description and qualifications. The placement of the system is the same as recruitment but is not yet available but is listed in the vacancy as a placement in a subsidiary or in the city where the company stands. The training system is not yet available but management still conducts training according to the jobdisk - jobdisk such as financial or taxation is not just anyone who can do it because it is done training by professionals. The recruitment, placement, and training system has not improved employee performance as seen from the results of interviews with employees who have not received awards or promotions.



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran integral dalam keberhasilan organisasi misalnya, ia berkeahlian menciptakan lingkungan kerja dan masing – masing karyawan akan merasa termotivasi, berkontribusi, dan berbahagia. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu melaksanakan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber yang dimiliki oleh perusahaan pelanggan dengan baik. Sehingga berperan dalam menyediakan keseluruhan strategi manajemen bakat, peluang, pengembangan karyawan, program bantuan untuk karyawan, strategi berbagi keuntungan, strategi intervensi pengembangan organisasi, dan proses pemecahan masalah ketika menangani keluhan karyawan dan ruang komunikasi yang dijadwalkan secara rutin.

PT. Aquamate Indonesia Industries berusaha memenuhi segala kebutuhan masyarakat dari berbagai lapisan dan profesi mulai dari tukang bangunan, kontraktor, arsitek, *desainer*, *real estate*, *developer*, *do it yourself*. PT. Aquamate Indonesia Industries adalah bergerak dalam bidang manufaktur kubikel kamar mandi (*Showerpod*) dan proses kaca tempered bidang usaha ini membutuhkan sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu factor produksi yang sangat penting di samping factor – factor lainnya seperti modal yang cukup tersedia peralatan dan mesin-mesin yang memadai. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, secara tidak langsung sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga.

Peneliti melakukan penelitian di PT. Aquamate Indonesia Industries terletak di Jl. Erlangga No.15-19, Kuthuk, Celep, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61215. Dikarenakan PT. Aquamate Indonesia Industries memperkenalkan produksi kamar mandi (*Showerpod*) dan proses kaca tempered juga perlengkapan kebutuhan masyarakat dari berbagai

lapisan dan profesi mulai dari tukang bangunan, kontraktor, arsitek, desainer lengkap dan harga relative murah dengan kualitas terjamin. Namun, untuk rekrutmen dan penempatan karyawan itu sendiri sistem atau bagan masih menggunakan yang tercantum di lowongan pekerjaan jadi belum adanya sistem atau bagan di PT. Aquamate Indonesia Industries akan mempersulit jalannya rekrutmen dan penempatan itu sendiri. Begitu juga dengan pelatihan belum adanya sistem atau bagan akan mempersulit dan membingungkan karyawan untuk mengetahui bagaimana pelatihan yang di sediakan oleh PT. Aquamate Indonesia Industries dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut maka, penulis mengambil judul Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Aquamate Indonesia Industries.

METODE PENELITIAN

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan maksud untuk memahami dan menggali lebih dalam mengenai kurang maksimal kinerja karyawan. Penelitian kualitatif merupakan sebuah penelitian yang digunakan untuk mengungkapkan permasalahan dalam kehidupan kerja, organisasi, pemerintahan, swasta, kemasyarakatan, kepemudaan, perempuan, olahraga, seni dan budaya sehingga, dapat dijadikan suatu kebijakan untuk dilaksanakan demi kesejahteraan bersama. Metode Kualitatif untuk menguji hipotesis / teori (sugiyono, 2016 : 38). Berdasarkan rangkaian teori tentang penelitian kualitatif tersebut jenis penelitian ini memusatkan pada deskripsi data yang berupa kalimat – kalimat yang memiliki arti mendalam yang berasal dari informan dan perilaku yang diamati. Data hasil penelitian ini berupa fakta – fakta yang ditemukan pada saat di lapangan oleh peneliti.

Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan

masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data yang ada. Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Aquamate Indonesia Industries selain itu, dengan pendekatan kualitatif diharapkan dapat mengungkap situasi dan permasalahan yang dihadapi dalam kegiatan praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM). Penelitian ini dilakukan di PT. Aquamate Indonesia Industries yang beralamatkan Jl. Erlangga No.15-19, Kuthuk, Celep, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61215. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2020 sampai dengan terpenuhinya data.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan studi serta tinjauan pustaka maka disusunlah kerangka proses berpikir yang diperoleh dari hasil kajian teoritis dan empiris. Tinjauan teoritis sendiri dapat diperoleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam studi secara lengkap telah dibahas dalam bab tinjauan pustaka. Tinjauan empiris sendiri diperoleh dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan permasalahan studi. Studi yang dilakukan atas dasar teori-teori dan studi empiris diperoleh dari variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya sehingga, dengan demikian dapat disusun rumusan masalah.

Studi yang dilakukan atas teori – teori dan studi empiris diperoleh beberapa pertanyaan dari penelitian. Studi empiris dan teoritis saling mempengaruhi sehingga, dapat disusun menjadi research question yang merupakan masalah yang perlu diatasi atau ada fenomena yang belum diketahui dan penting untuk dilakukan pengujian research question dilakukan berdasarkan uji kualitatif dengan teknik analisis kualitatif yang relevan sehingga research question teruji kebenarannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian tentang analisis sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Aquamate Indonesia Industries sebagai berikut:

REKRUTMEN

Dari pembahasan rekrutmen bahwa sistem belum tersedia tetapi masih sebagaimana yang tertera di lowongan pekerjaan seperti job description dan kualifikasi, Menurut Hariandja dalam Subekhi & Jauhar (2012:123) dikutip dari jurnal (Prasetya, dkk 2018) rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon. Pada metode rekrutmen mendapatkan hasil ada dua metode yaitu sumber internal dan eksternal, metode ini juga diperkuat oleh Teori menurut (Fahmi, 2016 : 25 – 26) Rekrutmen dilakukan untuk kebutuhan tenaga kerja baik yang bersifat jangka pendek, menengah maupun panjang untuk dipekerjakan di perusahaan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan memperoleh sumber tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kompetensi yang menjanjikan maka secara umum ada dua sumber informasi dalam rekrutmen yaitu:

- a. Sumber informasi internal: Berasal dari data-data bagian divisi sumber daya manusia terutama data dari para karyawan tetap atau karyawan tenaga kontrak yang bersifat ditempatkan dalam jangka waktu tertentu dan ditentukan.
- b. Sumber informasi eksternal Ini bersumber dari informasi pihak eksternal sumber rekrutmen eksternal dapat dilakukan melalui media Koran, media sosial, jobfair, dll.

Untuk pelaksanaan rekrutmen juga mempunyai hasil seperti sourcing proses, seleksi proses dalam hal ini Menurut penelitian Pusparani (2018) *Sourcing process* adalah proses untuk mendapatkan pelamar yang sesuai dengan kebutuhan yang ada melalui sumber-sumber yang tersedia. *Selection process* adalah proses untuk menyaring pelamar untuk dijadikan kandidat yang sesuai dengan kriteria yang ada cara yang dilakukan berupa tes psikologi, wawancara, tes teknis, dan managerial skill test. Dari hasil kelebihan dan kekurangan rekrutmen internal dan eksternal kita dapat lowongan cepat terisi dan tidak selalu memberikan perspektif baru, kewibawaan pejabat relative baik dan waktu perekrutan relative lama dan Menurut Fahmi (2016) Perekrutan secara internal keuntungan memberi motivasi kerja kepada seluruh karyawan untuk merai prestasi, menumbuhkan loyalitas tinggi dari para karyawan pada pimpinan, timbulnya kepedulian internal lebih dalam karena pimpinan selalu mengutamakan karyawan perusahaan, sedangkan perekrutan secara internal kerugian Tidak mendapatkan ide barudarisumberbaru, Timbulnyapersaingan internal dalam memperebutkan posisi tertentu, Pimpinan harus menghabiskan energi dan finansial khusus untuk mendidik kader internal agar betul – betul mampu untuk berkompetisi dengan karyawan handal dari luar perusahaan. Perekrutan secara eksternal keuntungan membangun jaringan lebih luas, Kemungkinan dapat merubah atau mempengaruhi perilaku atau sikap dan mental karyawan, Memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi sangat tinggi, sedangkan Perekrutan secara eksternal Membuat iri hati karyawan yang ada, Perlu penyesuaian, dan Tawar menawar gaji bisa sangat tinggi dan sulit dipenuhi oleh manajemen perusahaan

PENEMPATAN

Pada penempatan diketahui untuk sistemnya sama seperti rekrutmen belum tersedia tetapi tertera di lowongan pekerjaan seperti penempatan di anak perusahaan atau dikota perusahaan itu berdiri, Menurut

pendapat Karyoto (2018) Kegiatan-kegiatan yang telah ditentukan oleh organisasi tidak bisa dilakukan dan diselesaikan dengan segera jika beberapa posisi pekerjaan kosong oleh karena itu, agar masalah ini tidak mempengaruhi upaya pencapaian tujuan organisasi harus menempatkan para pekerja baru di posisi – posisi yang kosong itu. Untuk metodenya sendiri seperti Mengembangkan kriteria penempatan yang valid dan menyiapkan daftar dari para pegawai yang berkualitas namun, menurut Karyoto (2018) Untuk menangani ini organisasi memberikan kewenangan kepada manajer personalia dapat menjalankan tugasnya seorang diri atau dengan dibantu staf manajer dan para konsultan yang berperan sebagai penyedia dan fungsi penempatan meliputi kegiatan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan pekerja, seleksi pekerja, dan keputusan penerima. Setelah mengetahui metode penempatan maka langkah selanjutnya mengetahui pelaksanaan penempatan sebagai berikut memiliki keterampilan mental seperti menganalisis data, dan membuat keputusan. Mangkunegara (2015) menyatakan pelaksanaan penempatan meliputi pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi: Pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif. Pengetahuan kerja Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut adapun indikator pengetahuan kerja yaitu: Pemahaman teori dan Pemahaman aturan. Keterampilan kerja Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu: Keterampilan mental, keterampilan fisik, keterampilan sosial, keterampilan berempati. Pengalaman Kerja Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk: Pekerjaan yang

harus ditempatkan dan lamanya melakukan pekerjaan. Tujuan dari penempatan mengisi kekosongan karyawan tapi, tujuan pegawai menurut Hasibuan dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:115) Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan pegawai, manajemen sumber daya manusia, menempatkan pegawai atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

PELATIHAN

Dari hasil wawancara diatas untuk sistem pelatihan belum tersedia tetapi pihak manajemen tetap melakukan pelatihan sesuai jobdisk – jobdisk seperti financial atau perpajakan tidak sembarang orang yang bisa melakukan oleh karena itu dilakukan pelatihan oleh orang professional, Menurut Suparyadi (2015) “Dalam rangka meningkatkan keterampilan karyawan organisasi menyelenggarakan pelatihan sendiri atau mengirimkan karyawan untuk berlatih di lembaga – lembaga pelatihan yang dikelola oleh pihak eksternal yang fokus menyelenggarakan pelatihan pada bidang – bidang keterampilan tertentu namun, untuk metode pelatihan sendiri ada dua *on the job training* dan *off the job training* seperti Pendapat Suparyadi (2015) Metode pelatihan sangat banyak ragamnya namun, demikian tidak semua jenis metode pelatihan ini cocok untuk menyajikan semua materi pelatihan dan tidak semua sesuai dengan level posisi jabatan dan pekerjaan karyawan Metode *on the job training* (OJT) Metode pelatihan merupakan salah satu metode yang paling baik untuk memberikan keterampilan atau kecakapan yang tinggi kepada karyawan karena metode ilmu direncanakan, diorganisasikan, dan dilakukan di tempat kerja serta para karyawan dilatih bagaimana mereka melakukan tugas – tugas pekerjaannya dimana mereka digaji untuk itu metode baik

dari aspek situasi dan kondisi lingkungan kerja sehari – hari maupun dari aspek perilaku kerja yang harus ditampilkan oleh setiap karyawan itu sendiri. Metode *off the job training* suatu metode pelatihan yang dilakukan diluar tempat kerja berada di suatu tempat tertentu yang di desain untuk melaksanakan suatu pelatihan baik itu merupakan fasilitas pelatihan dimiliki sendiri oleh perusahaan maupun yang dimiliki oleh suatu lembaga pelatihan lain. Pelaksanaan pelatihan sendiri magang, ceramah kelas, dan simulasi Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Suparyadi (2015) *Coaching* merupakan Suatu metode dimana atasan atau seorang ahli memberikan arahan kepada bawahan atau instruksi Bagaimana bawahan itu harus melakukan tugas – tugas mereka, *Demonstration* adalah merupakan suatu metode penyajian materi pelatihan dengan cara memperagakan dan mempertunjukkan kepada peserta pelatihan tentang suatu proses situasi atau benda tertentu baik sebenarnya atau hanya sekedar tiruan. Dalam metode ilmu pelatih memiliki peran sentral aktif memperagakan atau mempertunjukkan tentang proses situasi atau benda tertentu secara konkrit kepada peserta pelatihan, *Job Rotation* adalah Dalam metode ini karyawan diberi beberapa pekerjaan yang berbeda dengan memindahkan mereka dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan demikian karyawan dapat memperoleh pengalaman yang beruas-ruas mereka dapat melakukan beberapa tipe pekerjaan yang berbeda, *Project* Pada metode ini karyawan baru dilibatkan sebagai anggota suatu tim yang mengerjakan suatu proyek sehingga karyawan tersebut lebih leluasa untuk mengikuti bagian – bagian aktivitas bisnis yang berbeda memberikan penyandaran kepada peserta pelatihan tentang adanya mengumpulkan data mengkonstruksi berbagai ilmu pengetahuan yang mereka miliki guna membuat suatu hipotesis untuk dibuktikan sehingga mereka dapat mencapai produk nyata, *Lectures* Perkuliahan merupakan suatu penyajian secara lisan yang dimaksudkan untuk menjelaskan informasi atau mengerjakan

suatu objek tertentu seperti yang dilakukan di universitas penyajian lisan ini maksudnya untuk menjelaskan informasi penting sejarah, suatu latar belakang, teori, dan sebagainya meskipun metode ini banyak mendapatkan kritik tetapi universitas belum menemukan metode yang praktis untuk menyampaikan informasi terhadap peserta dalam jumlah besar, *Simulation* merupakan aktivitas pelatihan dimana para peserta ditempatkan pada lingkungan buatan yang mencerminkan kondisi kerja sebenarnya simulasi dapat diterapkan dalam area tugas atau pelatihan situasional dengan maksud untuk memungkinkan orang mengantisipasi situasi tertentu dan dapat siap untuk bereaksi atau bertindak latihan simulasi mencakup *role playing, manajemen game, vestibule training, dan experience learning*, dan *Audio visual* Merupakan metode pelatihan yang menggunakan peralatan audio misalnya *microphone* dan *tipe record*. *Audio visual* misalnya kamera, *proyektor* film, cd, dvd *player* sebagai media utama hal ini berarti melibatkan indra pendengaran dan penglihatan para peserta pelatihan penggunaan metode ini di ruang kelas akan dapat meningkatkan pemahaman para peserta pelatihan. Karena pemahaman yang mereka peroleh tidak hanya dari hasil rekaman indra pendengaran saja tetapi juga diperkuat oleh indra penglihatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan tentang analisis sistem rekrutmen, penempatan, pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Aquamate Indonesia Industries dapat disimpulkan bahwa, proses rekrutmen karyawan masih banyak kekurangan yang membingungkan kepada calon pelamar baru dari internal maupun eksternal perusahaan itu sendiri, oleh karena itu dibuatkan suatu sistem sesuai prosedur rekrutmen untuk mempermudah calon karyawan internal dan eksternal berdasarkan data dari hasil wawancara HRD & GA dan karyawan. Penempatan karyawan sudah sesuai dengan jobdisk yang diinginkan karyawan walaupun masih ada pembantuan

antara divisi satu dengan yang lainnya. Pada pelatihan belum terpenuhi semua yang mendapatkan pelatihan dikarenakan ada biaya yang perlu dikeluarkan yang sangat tidak sedikit dan butuh persiapan relatif lama

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisnu Press.
- Batjo., dan Shaleh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Chaerudin, A. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Jejak.
- Darodjattubagus, A. (2015). *Konsep-Konsep Personalia Masa Kini*. Rifka Aditama.
- Darmadi, H. (2017). *Pengembangan Model dan Metode Pembelajaran dalam Dinamika Belajar Siswa*. Deepublish.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Fauzi., dan Irviani. (2018). *Pengantar Manajemen*. Penerbit Andi.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Gintings, A. (2018). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Esensi Praktis)*.
- Khurotin., dan Afrianty. (2018). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis(Jab)*, 64(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Rajawali Pres.
- Karyoto. (2018). *Dasar-dasar Manajemen-Teori Definisi dan Konsep*. Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Nurhuda., Hamid., dan Riza. (2014). Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, dan Pelatihan Karyawan (Studi pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1).
- Pusparani, D. (2018). Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2).
- Prawesti, I. (2018), Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata JATIM. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syariah.
- Prasetya, C., dan Maula. (2018), Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Kompetensi*, 12(2).
- Sodikin., dan Permana. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Paradigma Baru*. Salemba Empat.
- Sinambela, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerjayang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Suwatno., dan Priansa. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keuntungan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sudaryo., Aribowo., dan Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Rajawali Pers.