

# **Efektivitas Strategi Rekrutmen Berbasis *Job Training* untuk Memperoleh Karyawan yang Memiliki Sikap Religiusitas serta Berkualitas**

## **(Studi pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan)**

**Rizky Estu Handayani, Aji Damanuri**

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Penulis Korespondensi: [rizkyestuh@gmail.com](mailto:rizkyestuh@gmail.com),

[ajidamanuri@iainponorogo.ac.id](mailto:ajidamanuri@iainponorogo.ac.id)

### Article Information:

Received: December 12, 2025; accepted: January 18, 2025; published: 23 March 24, 2025

### Abstract

The employee recruitment process is key in a company. Qualified employees are quality employees who show good human resources. KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan, in its employee recruitment, uses a job training strategy that is proven to be effective in providing employee outputs who have an attitude of religiosity and quality. This research uses a qualitative approach with descriptive analysis and field research. This research serves as a tool to understand the effectiveness of job training in the recruitment process and as a basis for decision-making. Recruitment process, but also as a basis for strategic decision-making related to human resource management at KSPPS Tunas Artha Mandiri. Decisions on human resource management at KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan. In addition, this analysis also allows the company to identify weaknesses and challenges that may arise in the implementation of job training. By knowing these obstacles, KSPPS can develop more effective and efficient improvement strategies. They are more appropriate and efficient in recruiting employees with superior competence. who have superior competence.

**Keywords:** Recruitment Effectiveness; Job Training; Employee Religiosity; Quality Employees;

### 1. Pendahuluan

Karyawan yang berkualitas lahir dari sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas terbaik. Karyawan berkinerja tinggi muncul dari praktik SDM yang efektif yang memprioritaskan rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan berkelanjutan. (Tien et al. 2019) SDM merupakan salah satu aset berharga bagi sebuah instansi maupun perusahaan dalam mencapai tujuannya (Siagian 2020). Keberadaan SDM yang kompeten tidak hanya menentukan keberhasilan operasional sehari-hari, tetapi juga mempengaruhi daya saing perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki strategi yang efektif dalam merekrut dan mengembangkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan dan visi perusahaan. Karena Strategi yang efektif dalam merekrut dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama bagi keberhasilan perusahaan. (Helmi, Pratama, and Azizah 2023)

Published by:

Proses rekrutmen yang tepat tidak hanya berfokus pada penempatan individu yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, tetapi juga harus memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki potensi untuk berkembang, berinovasi, dan berkontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Dalam hal ini, pendekatan tradisional yang hanya mengandalkan seleksi berdasarkan CV sering kali tidak cukup untuk menjamin kualitas karyawan yang optimal. Oleh karena itu, banyak perusahaan mulai beralih pada metode rekrutmen yang lebih holistik, seperti program berbasis job training, di mana calon karyawan mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan keterampilan mereka langsung di lapangan sebelum resmi dipekerjakan. Metode ini memungkinkan perusahaan untuk menilai tidak hanya keterampilan teknis calon karyawan, tetapi juga sikap kerja, adaptabilitas, dan kemampuan mereka untuk bekerja dalam tim.

Dalam manajemen sumber daya islami pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada aspek teknis dan kemampuan profesional, tetapi juga mempertimbangkan nilai-nilai etika, moral, dan religiusitas yang sejalan dengan prinsip-syariah. (Safitri and Daryani 2023) Manajemen SDM dalam Islam menekankan pentingnya keadilan, kejujuran, tanggung jawab, dan integritas dalam setiap aspek pengelolaan tenaga kerja. (Mukri and Wakhid 2024) Hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa setiap individu adalah amanah dari Allah SWT yang harus dikelola dengan baik dan diperlakukan secara adil. Prinsip-prinsip dalam manajemen sumber daya Islami juga mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Dalam hal rekrutmen, misalnya, perusahaan diharapkan untuk memperlakukan semua calon karyawan dengan adil tanpa diskriminasi, serta memilih karyawan berdasarkan kompetensi dan kejujuran mereka. (Ali et al. 2024) Proses seleksi juga harus dilakukan secara transparan, menghindari praktik nepotisme atau favoritisme yang dapat merugikan pihak lain.

Pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan sebagai salah satu entitas keuangan mikro yang aktif dalam sektor simpan pinjam berbasis syariah, tantangan dalam merekrut karyawan yang berkualitas semakin relevan seiring dengan meningkatnya persaingan di sektor keuangan syariah. Untuk itu, strategi rekrutmen berbasis job training menjadi salah satu langkah penting untuk memastikan bahwa SDM yang direkrut tidak hanya memenuhi standar kompetensi, tetapi juga mampu beradaptasi dengan nilai-nilai syariah dan kebutuhan organisasi. Dengan job training, calon karyawan tidak hanya dinilai berdasarkan pengetahuan teoretis, tetapi juga kemampuan praktis yang mereka miliki, terutama dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan prinsip syariah. Proses ini memungkinkan perusahaan untuk menilai kecocokan calon karyawan dengan budaya kerja serta visi dan misi KSPPS.

Kantor Cabang Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri (KSPPS TAM Syariah) Magetan beralamatkan di Jalan Kalpataru Blok I Nomor 3 KPR Selosari Permai Magetan dengan surat izin usaha tanggal 21 Desember 2015 oleh Lembaga Pengelola Dan Penyelenggara OSS. Untuk kantor pusat dari KSPPS TAM Syariah sendiri beralamatkan di desa Sukomoro Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk. KSPPS TAM Syariah saat awal berdiri pada tahun 1970 bukanlah Lembaga keuangan Syariah melainkan Lembaga keuangan konvensional dengan nama KSP “Pelindung”. Kemudian dari tahun 1976 sampai tahun 2009 mengalami pergantian sebanyak dua kali, hingga ada akhir tahun 2015 KSP Tunas Artha Mandiri resmi mengganti Badan Hukum Koperasi dari Koperasi Simpan Pinjam pola Konvensional menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syariah dengan Nama “Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Tunas Artha Mandiri”. Dengan Badan Hukum Nomor 220/PAD/M.KUKM.2/XII/2015, tanggal 17 Desember 2015 dan SISP Nomor 285/SISP/Dep.I/XII/2015, tanggal 21 Desember 2015 serta NIK 3518140020079.

Analisis strategi rekrutmen berbasis job training yang diterapkan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan dalam upaya mendapatkan karyawan yang bersikap religiusitas serta berkualitas menjadi sangat penting untuk dilakukan karena dengan adanya analisis melalui penelitian ini maka perusahaan dapat memahami sejauh mana efektivitas strategi tersebut dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana job training berkontribusi terhadap proses seleksi karyawan, serta apakah pelatihan tersebut mampu membekali calon karyawan dengan keterampilan dan pemahaman yang sesuai dengan kebutuhan operasional KSPPS dan prinsip-syariah.

Lebih lanjut, analisis ini juga memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi kelemahan dan tantangan yang mungkin muncul dalam pelaksanaan job training. Dengan mengetahui kendala-kendala tersebut, KSPPS dapat menyusun strategi perbaikan yang lebih tepat guna dan efisien dalam merekrut karyawan yang memiliki kompetensi unggul. Misalnya, perusahaan bisa mengevaluasi metode pelatihan yang digunakan, durasi training, atau materi yang disampaikan selama job training untuk memastikan bahwa proses tersebut benar-benar selaras dengan tuntutan pekerjaan di lapangan.

Selain itu, analisis ini memberikan kesempatan bagi KSPPS untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang telah melalui proses rekrutmen berbasis job training. Apakah karyawan yang direkrut melalui metode ini menunjukkan peningkatan produktivitas, adaptasi yang cepat, serta kemampuan untuk bekerja sesuai dengan standar syariah? Hasil dari evaluasi tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan apakah job training harus diperluas, ditingkatkan, atau mungkin disesuaikan dengan kebutuhan spesifik perusahaan di masa mendatang. Dengan demikian, penelitian ini berfungsi tidak hanya sebagai alat untuk memahami efektivitas job training dalam proses rekrutmen, tetapi juga sebagai dasar untuk pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan sumber daya manusia di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### *2.1. Rekrutmen berbasis Job Training*

Menurut Sudiro, rekrutmen atau perekrutan yaitu suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencari serta memikat seseorang yang sedang mencari pekerjaan beserta motivasi, kemampuan, serta pemahaman yang diperlukan agar tertutupnya kelemahan yang didapatkan saat merencanakan sumber daya manusia. Sedangkan pendapat Thamrin, rekrutmen dalam sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut:(Thamrin 2019)

1. Dapat menarik pelamar yang kompeten serta berminat dalam mengambil tawaran pekerjaan,
2. Setelah pengangkatan dapat menghasilkan para karyawan yang baik serta loyal kepada perusahaan,
3. Tujuan lainnya yaitu dengan penarikan dapat memberi efek pada citra umum perusahaan.

*Job training* atau pelatihan kerja dalam rekrutmen karyawan merupakan metode pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan sebagai bagian dari proses seleksi dan penerimaan kerja. Dalam konteks ini, *job training* berfungsi sebagai katalis dan sarana untuk mengevaluasi keterampilan praktis, adaptabilitas, dan kecocokan calon karyawan dengan tugas serta lingkungan kerja sebelum mereka resmi dipekerjakan. Strategi *job training* merupakan

komponen penting dalam meningkatkan kemampuan tenaga kerja dan kinerja organisasi (Miharti 2022). Pelatihan kerja yang efektif membutuhkan perencanaan dan pemantauan yang cermat untuk memastikan keselarasan dengan hasil yang diinginkan. (Nasution and Irham 2024)

Sementara itu *job training* juga diakui secara luas karena manfaatnya, beberapa berpendapat bahwa efektivitasnya dapat bervariasi berdasarkan kualitas implementasi dan konteks organisasi, menunjukkan perlunya pendekatan yang disesuaikan untuk memaksimalkan dampaknya. (Asjari et al. 2023) Untuk itu *job training* ini mengurangi risiko kesalahan rekrutmen, meningkatkan efektivitas kerja, dan mempercepat adaptasi karyawan baru dengan masa *training* yang berbeda pada setiap perusahaan yang menerapkannya. Namun, efektivitas *job training* sangat bergantung pada bagaimana pelatihan tersebut dirancang dan diterapkan (Hidayah et al. 2023). Organisasi harus memastikan bahwa program pelatihan dirancang secara terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan spesifik perusahaan serta posisi yang akan diisi. Pelatihan yang terlalu umum atau tidak relevan dengan pekerjaan sehari-hari mungkin tidak akan memberikan hasil yang optimal, sementara pelatihan yang terlalu spesifik dan tidak fleksibel bisa menjadi kendala ketika perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat beradaptasi dengan berbagai peran.

## *2.2. Karyawan yang Memiliki Sikap Religiusitas dan Berkualitas*

Gary Dessler dalam bukunya "*Human Resource Management*", Dessler mengartikan karyawan berkualitas sebagai mereka yang memiliki keterampilan teknis dan interpersonal yang diperlukan, serta menunjukkan dedikasi dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Karyawan berkualitas adalah mereka yang bisa mengatasi tantangan, menyelesaikan tugas dengan baik, dan beradaptasi dengan perubahan. (Dessler and Varrkey n.d.) Sedangkan menurut Michael Armstrong dalam bukunya "*Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*", mendefinisikan bahwa karyawan berkualitas sebagai individu yang tidak hanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan, tetapi juga memiliki sikap kerja yang positif, kemampuan untuk bekerja dalam tim, dan keinginan untuk terus berkembang dan belajar. (Armstrong and Taylor 2023)

Karyawan yang memiliki sikap religiusitas adalah individu yang bekerja dengan mematuhi prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam dalam konteks pekerjaan dan interaksi profesional. Khaled Abou El Fadl dalam bukunya "*Reasoning with God: Reclaiming Shari'ah in the Modern Age*" menyoroti bahwa karyawan yang berreligiusitas harus menjalankan pekerjaan mereka dengan kesadaran akan hak dan kewajiban mereka menurut ajaran Islam. Ini mencakup prinsip keadilan, transparansi, dan etika dalam hubungan profesional dan bisnis. Abou El Fadl menekankan bahwa penerapan religiusitas dalam pekerjaan harus dilakukan dengan cara yang kontekstual dan relevan dengan zaman modern (Abou El Fadl 2014). Ini mencakup kepatuhan terhadap prinsip halal, menghindari praktik yang haram, dan menjaga etika kerja yang sesuai dengan ajaran Islam. Karyawan yang berreligiusitas diharapkan untuk menunjukkan tanggung jawab sosial dan kontribusi positif terhadap masyarakat.

## *2.3. Kajian Literatur Terkait Rekrutmen di Koperasi Syariah*

Studi terdahulu yang membahas tentang rekrutmen di Lembaga ekonomi khususnya koperasi simpan pinjam yang berbasis syariah telah dilakukan oleh Sufi Sundari dkk dengan judul "Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang" pada tahun 2024

yang memberikan hasil bahwa Rekrutmen yang tidak efektif dapat berasal dari posting pekerjaan yang tidak jelas, metode rekrutmen yang tidak sesuai, dan jumlah pelamar yang terbatas.(Sundari, Apriana, and Juhadi 2024) Selain itu, penelitian lain dilakukan oleh Deby Ayu Nur Melita pada tahun 2023 dengan hasil bahwa proses rekrutmen di KSPPS BMT Yaqawiyyu tidak dilakukan secara teratur karena hanya terjadi ketika ada lowongan.(Sonia 2023) Penelitian yang lebih lama tepatnya pada tahun 2021 telah dilakukan oleh Ruby Nufa Ukhludia dan Kemas Vivi Andayani dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt Al-Muhajirin Barata (Al-Mubar) Kota Tangerang”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan hasil rekrutmen memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.(Ukhludia and Andayani 2021)

### 3. Research Method

Adapun penulisan artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis berbasis *field research*. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran dan informasi yang jelas dan faktual mengenai strategi rekrutmen karyawan baru dengan metode *job training* di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan. Peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif karena dalam penelitian ini, peneliti akan menyampaikan, mengungkapkan, menganalisis yang kemudian dideskripsikan dalam bentuk strategis dalam perencanaan perekrutan sumber daya manusia. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui wawancara, observasi serta penelitian dengan dokumen-dokumen terkait. Yang diharapkan dapat memberi gambaran tentang bagaimana efektivitas strategi rekrutmen berbasis *job training* memperoleh karyawan yang berkualitas serta berreligiusitas di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan.

### 4. Hasil dan Pembahasan

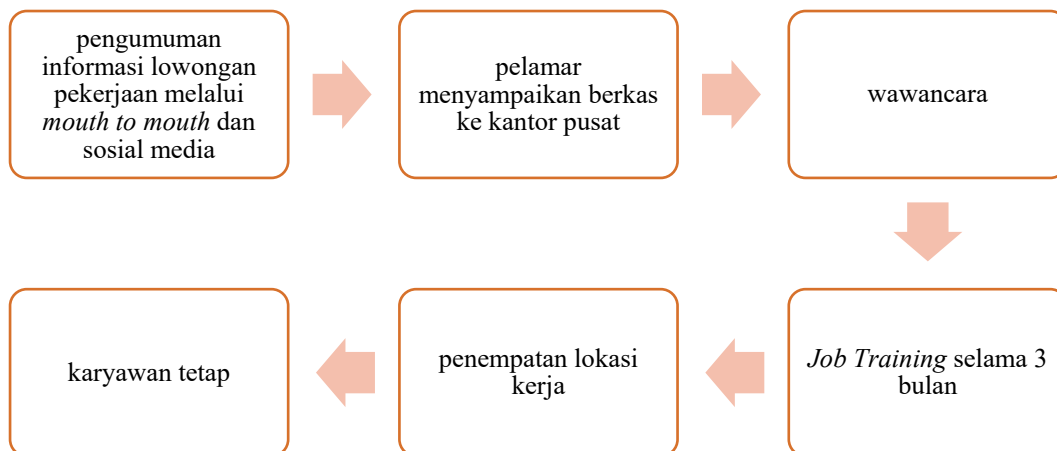
#### 4.1. Proses Rekrutmen Berbasis Job Training di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan

Strategi rekrutmen berbasis *job training* memberikan perusahaan fleksibilitas dalam menilai kemampuan adaptasi dan keterlibatan karyawan dengan lingkungan kerja. Proses pelatihan memungkinkan perusahaan untuk melihat bagaimana calon karyawan menghadapi tantangan, bekerja dalam tim, serta memecahkan masalah di lingkungan yang dinamis. Hal ini menjadi faktor krusial dalam memilih SDM yang tidak hanya berkualitas dari sisi keterampilan, tetapi juga memiliki komitmen tinggi terhadap nilai-nilai organisasi dan religiusitas yang dianut oleh KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan.

KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan dalam melakukan perekrutan calon karyawannya melalui alur sebagai berikut :<sup>1</sup>

*Job training* di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan dilakukan selama tiga bulan. Calon karyawan ditempatkan di kantor cabang yang lainnya untuk melakukan pelatihan kerja. Hal ini agar calon karyawan dapat melakukan adaptasi yang cepat dan baik nantinya dan siap sedia jika di tempatkan di kantor cabang yang lain. Jadi setiap kantor cabang ataupun kantor cabang pembantu telah siap sedia juga untuk menerima calon karyawan yang akan melakukan *job training*.

<sup>1</sup> Wawancara dengan Tria Wulandari pegawai KSPPS secara online pada bulan September 2024



Tidak hanya pelatihan yang berbasis kompetensi keahlian sesuai dengan bidang yang di butuhkan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah, tetapi pelatihan dan pengalaman yang berbasis sikap dan perilaku juga ditekankan. Pelatihan kerja selama tiga bulan ini memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetap yang telah melalui proses perekrutan dengan baik. Selama masa *job training* calon karyawan memang belum diberikan uang saku atau tempat tinggal sementara karena statusnya yang belum menjadi karyawan tetap. Hal ini juga menekankan pentingnya motivasi dan komitmen calon karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi tanpa adanya kompensasi finansial langsung.

Tidak hanya sekadar melakukan pelatihan saja, tetapi *job training* di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah menjadi tolok ukur para pegawai khususnya pimpinan dan bagian kepegawaian atau manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penilaian terhadap calon karyawan. Dengan berlatih mengikuti ritme kerja dan mengenali budaya perusahaan selama tiga bulan lamanya, ini menjadi bekal penting bagi para calon karyawan tetap untuk menunjukkan komitmen dan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan keseluruhan. Selanjutnya, calon karyawan yang telah memenuhi aspek penilaian di tahap *job training* akan disahkan menjadi karyawan tetap dan ditempatkan di bagian yang dilamar atau bagian yang dibutuhkan yang tertera di pengumuman perekrutan tenaga kerja.

Ketika melakukan *job training* sebagai calon karyawan dalam mendalami sikap religiusitas yang baik dapat mempelajari dari budaya organisasi di KSPPS Tunas Arta Mandiri Syariah KC Magetan yang mempunyai kebiasaan atau fenomena religiusitas dimana kantor lain belum tentu mempunyai kebiasaan tersebut. KSPPS Tunas Arta Mandiri Syariah KC Magetan melakukan pembacaan surat Yasin, sholawatan dan berdoa setiap pagi pada hari kerja sebelum melakukan aktivitas pekerjaan dan dilanjutkan dengan evaluasi. Dalam evaluasi ini pimpinan memberikan ruang kepada pegawai dan seluruh karyawan untuk mengungkapkan aspirasi dan evaluasinya. Setelah evaluasi selesai, seluruh pimpinan dan karyawan melatunkan slogan bersama yang menjadi nilai-nilai TAM Syariah yaitu tauhid amanah dan manfaat. Kemudian hal ini ditutup dengan saling berjabat tangan. Kegiatan ini rutin dilakukan baik oleh karyawan maupun

pimpinan. Selain hal tersebut tadi, mereka juga rutin mengadakan jum'at berkah yang dilaksanakan setiap hari jumat berupa makan bersama dimana para karyawan dan pimpinan sudah terjadwal untuk bergiliran membawa makanan untuk dibagikan.

Dengan demikian, melalui strategi ini, KSPPS dapat memastikan bahwa setiap karyawan yang direkrut mampu berkontribusi secara maksimal terhadap perkembangan organisasi. Proses rekrutmen yang berbasis *job training* ini tidak hanya meningkatkan kualitas SDM, tetapi juga memperkuat nilai-nilai syariah dalam operasional perusahaan, menciptakan pekerja yang loyal dengan kinerja yang lebih efektif, efisien, dan berkah.

#### 4.2. Faktor Pendukung dan Penghambat Rekrutmen Berbasis Job Training di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan

Faktor yang mendukung rekrutmen berbasis *job training* di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan antara lain ;<sup>2</sup>

##### Dukungan Manajemen dan Kepemimpinan

Seluruh manajemen baik dari kantor pusat maupun kantor cabang memiliki dukungan yang kompak dan terintegrasi dalam melakukan *job training* kepada calon karyawan. Karena kebijakan ini berlaku di seluruh kantor cabang KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah

##### Fasilitas dan Sumber Daya Pelatihan

KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah menyediakan fasilitas dan sumber daya yang memadai untuk mendukung pelatihan, alat bantu, dan lingkungan yang kondusif untuk belajar. Para karyawan tetap berkontribusi untuk membantu calon karyawan memahami tugas pokok fungsi pekerjaan mereka Budaya Organisasi yang Mendukung

Budaya organisasi yang mendukung dan inklusif memfasilitasi penyesuaian karyawan baru dan membantu mereka merasa diterima dan dihargai. Hal ini dibuktikan juga dengan tingginya *sense of belonging* para karyawan tetap sehingga mereka merasa loyal terhadap tempat mereka bekerja. Adapun dalam praktiknya terdapat juga faktor yang menghambat rekrutmen berbasis *job training* di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan antara lain; Tidak adanya fasilitas uang saku dan penginapan

Selama masa *job training*, calon karyawan tidak menerima uang saku atau fasilitas penginapan, yang dapat menjadi kendala terutama bagi mereka yang berasal dari luar kota atau memiliki keterbatasan finansial. Tanpa dukungan finansial, calon karyawan mungkin menghadapi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari selama pelatihan, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka.

Ketidaksesuaian lokasi *job training* dengan lokasi kerja nantinya. Jika lokasi *job training* berada di wilayah dengan budaya yang berbeda dari lokasi kerja, calon karyawan mungkin menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan norma dan kebiasaan di tempat kerja yang baru.

#### 4.3. Efektivitas Job Training dalam Perekrutan Karyawan yang memiliki sikap religiusitas serta berkualitas di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan

<sup>2</sup> Wawancara dengan Tria Wulandari Karyawan bagian Pencatatan Akuntansi Keuangan, 15 Oktober 2024

Efektivitas job training dalam perekrutan karyawan adalah ukuran sejauh mana program pelatihan yang diberikan selama masa rekrutmen mampu meningkatkan kualitas dan kinerja calon karyawan serta memfasilitasi penyesuaian mereka dengan lingkungan kerja. Job training menjadi hal yang efektif dilakukan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah dalam melakukan perekrutan karyawan meskipun calon karyawan saat menjalani masa job training tidak mendapat uang saku dan juga tempat tinggal sementara apabila jarak dari rumah calon karyawan teramat jauh. Kondisi ini mendorong calon karyawan untuk menunjukkan sikap kerja yang proaktif, dedikasi, dan kemauan untuk belajar, yang merupakan indikator penting dari kualitas karyawan potensial. Tanpa adanya insentif finansial, calon karyawan diharapkan mampu membuktikan bahwa mereka benar-benar berkomitmen terhadap pekerjaan dan prinsip-religiusitas yang diterapkan oleh perusahaan.

Selain itu, ketidakhadiran uang saku atau tempat tinggal selama masa job training juga membantu perusahaan untuk menilai sejauh mana calon karyawan memiliki ketahanan dan kemampuan untuk bekerja dalam kondisi yang menuntut kesabaran dan ketekunan. Ini juga memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk mengidentifikasi calon karyawan yang memiliki motivasi intrinsik dan nilai-nilai yang selaras dengan religiusitas, sehingga mereka dapat menjadi aset berharga bagi organisasi di masa depan.

Rekrutmen berbasis job training terbukti efektif dalam mencetak karyawan yang berkualitas di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan, hal ini dibuktikan dengan loyalitas para karyawan tetap yang dahulu juga melalui proses rekrutmen dengan metode job training. Banyak karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun lamanya dan juga selalu siap sedia untuk dimutasi ke kantor cabang yang lain tanpa menurunkan tingkat kualitas kinerjanya. Ini menunjukkan bahwa job training tidak hanya mempersiapkan karyawan untuk pekerjaan mereka tetapi juga membangun ikatan yang kuat dengan perusahaan.

Karyawan yang melalui job training biasanya juga lebih memahami dan beradaptasi dengan budaya perusahaan. Mereka menginternalisasi nilai-nilai etika kerja yang dijunjung tinggi oleh KSPPS, yang membantu memperkuat budaya organisasi secara keseluruhan. Adapun kontribusi terhadap lingkungan kerja dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi dan pengetahuan mendalam tentang perusahaan, job training berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Meskipun program job training sudah terbukti efektif, terus melakukan evaluasi dan peningkatan dapat membantu menyesuaikan program dengan perubahan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi perusahaan. Maka dengan bukti yang telah ada jelas bahwa rekrutmen berbasis job training di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan tidak hanya efektif dalam menghasilkan karyawan yang berkualitas, tetapi juga berkontribusi pada retensi jangka panjang dan adaptasi yang sukses dalam berbagai peran dan lokasi.

## **5. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil studi, strategi rekrutmen berbasis *job training* terbukti efektif dalam memperoleh karyawan yang berkualitas di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan. Pendekatan ini tidak hanya membantu dalam meningkatkan keterampilan teknis calon karyawan, tetapi juga memberikan pemahaman mendalam mengenai nilai-nilai dan prinsip religiusitas. Melalui *job training*, calon karyawan dapat memahami tugas-tugas yang akan mereka jalankan serta mendapatkan pengalaman praktis yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan yang disesuaikan dengan posisi yang akan diisi memungkinkan kandidat untuk siap bekerja dengan lebih efisien dan produktif.

Dengan melibatkan calon karyawan dalam pelatihan langsung sebelum diangkat sebagai karyawan tetap, perusahaan dapat mengevaluasi kesesuaian mereka dari segi keterampilan dan perilaku. Ini membantu mengurangi risiko rekrutmen yang salah dan memastikan bahwa hanya kandidat yang benar-benar cocok dengan kebutuhan perusahaan yang akan diterima. Secara keseluruhan, strategi rekrutmen berbasis job training yang diterapkan oleh KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah KC Magetan tidak hanya menghasilkan karyawan yang kompeten secara teknis, tetapi juga memastikan bahwa mereka memiliki pemahaman dan komitmen kuat terhadap prinsip-prinsip syariah, yang sangat penting dalam menjaga integritas lembaga keuangan syariah.

Dalam pelaksanaan rekrutmen berbasis *job training* tersebut perlu adanya sistem monitoring dan evaluasi yang lebih terstruktur selama pelaksanaan *job training*. Hal ini untuk memastikan bahwa calon karyawan tidak hanya memenuhi standar kinerja tetapi juga mampu menerapkan nilai-nilai religiusitas dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu jika memungkinkan, *job training* sebaiknya dilakukan di lokasi yang serupa atau identik dengan tempat kerja sebenarnya untuk mengurangi perbedaan lingkungan antara tempat pelatihan dan lokasi kerja. Hal ini akan membantu calon karyawan beradaptasi lebih cepat setelah resmi diterima.

## References

- Abou El Fadl, Khaled. 2014. *Reasoning with God: Reclaiming Shari 'ah in the Modern Age*. Rowman & Littlefield.
- Ali, Muhammad Aqib, Sarina Zainab Shirazi, Samyr Ali Arshad, and Muhammad Usman Kemal. 2024. "Assessment of Human Resource Management Framework from Islamic Paradigm: Proposition of an Islamic Model of Human Resource Management." *Bulletin of Business and Economics (BBE)* 13(1).
- Armstrong, Michael, and Stephen Taylor. 2023. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management*. Kogan Page Publishers.
- Asjari, Fachrudin et al. 2023. *Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- Dessler, Gary, and Biju Varrkey. *Human Resource Management, 15e*. Pearson Education India.
- Helmi, Anang, Angga Yudha Pratama, and Meisya Azizah. 2023. "Tinjauan Strategi Terkini Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Inovasi Dan Tantangan Diera Digital." *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 1(5): 668–80.
- Hidayah, Hanjah Shafa'atul, Yusuf Yusuf, Zainul Fatah, and Sentot Imam Wahjono. 2023. "LATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA." In *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, , 300–317.
- Miharti, Ida. 2022. "Peranan Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Kebijakan SDM Bagi Perusahaan." *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 5(1): 36–43.
- Mukri, Moh, and Ali Abdul Wakhid. 2024. "Human Resource Ethics and Professionalism: An Islamic Perspective." *KnE Social Sciences*: 73–81.
- Nasution, Anisah, and Mawaddah Irham. 2024. "Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kerja

- Dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja:(Studi Kasus Di BLK Kota Padangsidimpuan).” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* 2(1): 262–70.
- Safitri, Desi, and Ari Daryani. 2023. “MANAJEMEN INSANI QURANIK: PANDUAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA.” *Almarhalah| Jurnal Pendidikan Islam* 7(2): 202–20.
- Siagian, Fereddy. 2020. “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon.” *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 3(1): 20–26.
- Sonia, Deby Ayu Nur Melita. 2023. “SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) BMT YAQAWIYYU JATINOM, KABUPATEN KLATEN.”
- Sudiro, A, and U B Press. 2011. *Perencanaan Sumberdaya Manusia*. Universitas Brawijaya Press. <https://books.google.co.id/books?id=gNW-DwAAQBAJ>.
- Sundari, Sufi, Agung Apriana, and Juhadi Juhadi. 2024. “Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang.” *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia (JPSI)* 3(1): 1–13.
- Thamrin, H M. 2019. “Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Yogyakarta: K-Media*.
- Tien, Nguyen Hoang, Vo Mai Truong Phong, B V Thoi, and Le Doan Minh Duc. 2019. “Developing High Quality Human Resource to Take Advantages from CPTPP and IR 4.0.” *International Journal of Research in Finance and Management* 2(2): 67–69.
- Ukhludia, Ruby Nufa, and Kemas Vivi Andayani. 2021. “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt Al-Muhajirin Barata (Al-Mubar) Kota Tangerang.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa)* 1(2): 136–43.

## Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

