

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN
BERBASIS LINGKUNGAN DI UD KARYA MURNI
BONDOWOSO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

Atika Maulidatus Syarifah
NIM: E20182334

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
OKTOBER 2022**

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN
BERBASIS LINGKUNGAN DI UD KARYA MURNI
BONDOWOSO**


SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

Atika Maulidatus Syarifah
NIM: E20182334

Disetujui Pembimbing



Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M
NIP. 196905231998032001

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN BERBASIS
LINGKUNGAN DI UD KARYA MURNI BONDOWOSO**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari: Kamis

Tanggal: 13 Oktober 2022

Tim Penguji:

Ketua

Nur Ika Mauliyah, S.E. M.Ak

NIP: 198803012018012001

Sekretaris

Sofiah, M.E

NIP: 199105152019032005

Anggota:

1. **Dr. Ahmadiono, M.El**

2. **Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E, M.M**

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Kholidan Rifa'i, S.E., M.Si.

NIP: 19680807 200003 1 001

MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.¹

(QS. Al-Qashash ayat 26)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Hendra Setiawan, *Mushaf Al-Azhar*, (Bandung: Jabal, 2010), 379.

PERSEMBAHAN

Karya tulis ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua bapak dan ummi (bapak Hosni dan ummi Lutfiati) yang tiada henti mendoakan, menyayangi, menasehati, dan mendukung saya untuk bersabar, bersemangat dalam keadaan apapun dan kaka perempuan tercinta saya (Lailatul Hasanah) yang selalu memberikan motivasi terhadap saya.
2. Segenap guru dan dosen yang telah membimbing dan mendidik saya semoga ilmu yang diberikan kepada kami manfaat barokah ilmunya.
3. Sahabat tercinta saya Aisyah Putri Alifia, Maulidia Jihan Farhani yang senantiasa mendoakan, memberikan semangat, membantu dan menemani saya melakukan penelitian, selalu ada disaat suka maupun duka, tulus dalam memberikan kasih sayang. Semoga menjadi sahabat dunia akhirat.
4. Teman-teman baik saya Indah Nur Asiyah, Alfi Hudaibiah, Luluk Maulina, Nur Laila Safitri, Novi Izza Mawaridi, Ikfi Kamelia, Adelia Khumayroh yang selalu saling membantu dari awal masuk kuliah sampai sekarang, semoga tali silaturahmi tetap terjaga.
5. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah 7.
6. Almamter tercinta UIN Khas Jember.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga perencanaan, pelaksanaan, dan penyusunan skripsi yang berjudul **“Analisis Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Lingkungan Di UD Karya Murni Bondowoso”** dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam kami limpahkan kepada baginda rasulullah Muhammad SAW.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang senantiasa terlibat dalam penyelesaian skripsi ini, serta semua pihak yang senantiasa memberikan bimbingan dan nasehat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yakni kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor UIN KHAS Jember dan juga selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA).
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.SI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Khas Jember.
3. Ibu Dr. Nikmatul masruroh, S.H.I., M.EI, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.
4. Bapak Dr. M.f Hidayatullah, S.H.I., M.Si, selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.
5. Ibu Dr. Hj. Nurul setianingrum, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Segenap tim penguji skripsi.

7. Segenap dosen dan staf karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN KHAS Jember yang telah memberikan ilmunya, kesabaran, dan ketulusannya kepada penulis, sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang insya allah berguna dimasa yang akan datang.
8. Keluarga besar UD Karya Murni yang telah memberikan izin kepada peneliti dan sekaligus membantu kelancaran penelitian yang dilakukan peneliti.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk perbaikan dalam penulisan skripsi ini sangat diharapkan. Akhir kata semoga segala kebaikan, bantuan serta partisipasi mereka semua mendapatkan balasan pahala dari Allah SWT, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jember, 02 September 2022

Atika Maulidatus Syarifah
E20182334

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Atika Maulidatus Syarifah, Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E, M.M 2022: *Analisis Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Lingkungan Di UD Karya Murni Bondowoso.*

Kata kunci: rekrutmen karyawan berbasis lingkungan, daur ulang plastik.

UD Karya Murni adalah tempat produksi yang melakukan suatu proses daur ulang dari plastik yang berjumlah 40-50 jenis. Rekrutmen yang dilakukan UD Karya Murni menggunakan rekrutmen berbasis lingkungan, arti dari rekrutmen berbasis lingkungan adalah serangkaian proses mencari, menemukan, mengajak juga menetapkan sejumlah orang, yang dipilih dari lingkungan sekitar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan spesifikasi atau karakter khusus yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi tersebut.

Fokus penelitian pada skripsi ini adalah 1) Bagaimana penerapan sistem rekrutmen karyawan berbasis lingkungan di UD Karya Murni Bondowoso. 2) Bagaimana implikasi sistem rekrutmen karyawan berbasis lingkungan pada volume produksi di UD Karya Murni Bondowoso.

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah 1) Untuk mendeskripsikan penerapan sistem rekrutmen karyawan berbasis lingkungan di UD Karya Murni Bondowoso. 2) Untuk mendeskripsikan implikasi sistem rekrutmen karyawan berbasis lingkungan pada volume produksi di UD Karya Murni Bondowoso.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (field research) dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Sedangkan pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Analisis data menggunakan data collection (pengumpulan data), data reduction (reduksi data), data display (penyajian data), data conclusion (penarikan kesimpulan).

Hasil penelitian ini adalah 1). Penerapan rekrutmen karyawan berbasis lingkungan menggunakan rekrutmen internal dari Rehirring dan rekrutmen eksternal dari Nepotisme. 2). Implikasi sistem rekrutmen karyawan berbasis lingkungan pada volume produksi memiliki kendala yang terjadi saat perekrutan karyawan yaitu kekurangan karyawan perempuan. Kekurangan pada rekrutmen yaitu sumber daya manusia yang rendah dan kelebihan dari rekrutmen ini adalah tidak kesulitan dalam mencari atau merekrut karyawan laki-laki. Meski mengalami kekurangan dan kendala dalam perekrutan karyawan tidak mengurangi jumlah produksi karena dalam bekerja selalu di pantau, di awasi dan diberi arahan demi menjaga kualitas produksi dan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Definisi Istilah.....	8
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Teori	25
1. Rekrutmen.....	25

2. Implikasi Rekrutmen	37
3. Volume Produksi Dan Produktivitas Kerja.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	50
B. Lokasi Penelitian.....	50
C. Subyek Penelitian.....	51
D. Teknik Pengumpulan Data	53
E. Analisis Data	55
F. Keabsahan Data.....	57
G. Tahap-Tahap Penelitian	58
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	60
A. Gambaran Obyek Penelitian	60
B. Penyajian Data Dan Analisis Data	67
C. Pembahasan Temuan.....	74
BAB V PENUTUP.....	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Pernyataan Keaslian Tulisan
2. Matrik Penelitian
3. Surat Izin Penelitian
4. Jurnal Kegiatan Penelitian
5. Surat Selesai Penelitian
6. Pedoman Penelitian
7. Foto Kegiatan Penelitian
8. Biodata Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

2.1 Perbedaan Dan Persamaan Penelitian Terdahulu.....	23
4.2 Keterangan Jabatan Struktur Organisasi UD Karya Murni Bondowoso	62
4.3 Keterangan Tempat Tinggal Karyawan.....	67



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

4.1 Struktur Organisasi UD Karya Murni Bondowoso..... 62



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi tidak bisa terlepas dari orang-orang yang bekerja di dalamnya. Orang-orang melaksanakan tugasnya dalam organisasi tersebut adalah sumber daya manusia yang biasanya sering disebut dengan pekerja dengan istilah yang berbeda-beda seperti pegawai atau karyawan atau buruh. Istilah tersebut pada intinya sama yaitu orang yang bekerja atau mengabdikan sebagian waktu dan tenaganya untuk organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.² Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya tidak didapat dengan mudah dan sederhana. Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya vital dan hanya akan di peroleh melalui upaya perekrutan yang efektif. Salah satu kegiatan penting dari kegiatan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen.³

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai

² Endah Kurniawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jawa Tengah: PT.Nasya Expanding, 2021), 2.

³ I Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016), 58.

calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.⁴ Proses rekrutmen atau mencari karyawan baru merupakan salah satu proses untuk memajukan perusahaan, dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar lebih efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan, sehingga perusahaan lebih dikenal baik oleh masyarakat sekitar dan memiliki image yang positif dibenak konsumen. Nilai kompetitif dan kesuksesan perusahaan selain dari segi financial juga dari tenaga kerja yang unggul dan efektif. Dari sinilah perekrutan karyawan baru sangat dibutuhkan untuk mendapatkan karyawan yang unggul dan berpotensi tinggi serta dapat memberikan manfaat pada perusahaan.⁵

Lingkungan perusahaan merupakan salah satu kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perusahaan. Lingkungan perusahaan begitu penting untuk kelangsungan perusahaan itu sendiri, dengan memilih lingkungan sehat, bersih dan tenang akan meningkatkan produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan perusahaan.⁶ Jika perusahaan dapat menjaga etika terhadap lingkungannya dengan baik maka perusahaan itu akan memperoleh banyak keuntungan, salah satu keuntungan yang akan diperoleh apabila hubungan perusahaan dengan lingkungan eksternalnya terjaga adalah citra perusahaan dilingkungan akan bagus, sehingga kepercayaan masyarakat

⁴ Dyah Eko Setyowati, Dkk, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2021), 86.

⁵ Iqbal Arraniri, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cirebon: Insania, 2021), 55.

⁶ Raba Nathaniel, *Pengantar Bisnis*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020), 25.

terhadap perusahaan akan meningkat karena yang mana kita ketahui membangun kepercayaan adalah hal yang sangat penting dan terkadang butuh usaha lebih untuk melakukannya. Jika kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan kita sudah tercipta baik antara perusahaan dan lingkungan sekitarnya akan membuat perusahaan lebih mudah mendapatkan akses untuk memperoleh sumber daya baik itu sumber daya alam atau bahan produksi maupun sumber daya manusia.⁷

Perusahaan perseorangan yang merupakan sebuah usaha atau bisnis yang dimiliki oleh orang pribadi disebut sebagai pengusaha perorangan. Bisnis yang dirintis dapat disamakan dengan usaha dagang atau UD.⁸ UD Karya Murni adalah tempat produksi yang melakukan suatu proses daur ulang dari plastik, plastik yang bisa di daur ulang yaitu hdpe, pp, pet dan yang tidak bisa di daur ulang yaitu pvc karena sulit untuk didaur ulang dan tidak laku dipasaran, plastik yang bisa di daur ulang berjumlah 40-50 jenis. UD Karya Murni bertempat di Desa Kajar Kecamatan Tenggarang Kabupaten Bondowoso Jawa Timur yang berdiri pada tahun 2011 dengan jumlah karyawan 4 orang dan hingga saat ini berjumlah 65 orang. Rekrutmen yang dilakukan menggunakan rekrutmen berbasis lingkungan, arti dari rekrutmen berbasis lingkungan adalah serangkaian proses mencari, menemukan, mengajak juga menetapkan sejumlah orang, yang dipilih dari lingkungan sekitar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan spesifikasi atau karakter khusus yang dibutuhkan perusahaan tersebut. Rekrutmen berbasis lingkungan

⁷ Sri Mulyono, *Etika Bisnis Islam*, (Nusa Tenggara Barat: CV Alliv Renteng Mandiri, 2021), 61.

⁸ Ni Putu Ari Aryawati, Dkk, *Manajemen UMKM Dan Koperasi*, (Mataram: Tahta Media Group, 2022), 4.

mempunyai persyaratan atau kriteria yaitu diantaranya diutamakan perempuan yang sudah menikah dengan umur diatas 30 tahun dan laki-laki dengan umur di atas 20 tahun, mempunyai pengalaman kerja berat bagi laki-laki, tanpa minimal pendidikan, sehat jasmani dan rohani, mempunyai semangat kerja yang tinggi, jarak rumah pekerja dengan gudang tidak jauh atau masih dalam satu kecamatan yaitu kecamatan tenggarang. Sumber rekrutmen yang digunakan yaitu rekrutmen internal dan eksternal. Hal yang menarik untuk dianalisis dari UD Karya Murni adalah pada saat awal pandemi langkah yang diambil yaitu semua kegiatan gudang dihentikan atau dinonaktifkan sementara karena tidak ada permintaan barang dari pabrik setelah 2-3 bulan kembali mulai beroperasi, pihak gudang sebisa mungkin mempertahankan karyawan ketika harga produksi pada saat pandemi naik turun meski bahan baku masih banyak, untuk kegiatan tetap seperti biasa tidak ada pengurangan jam kerja maupun pengurangan karyawan bahkan pihak gudang membuka lowongan pekerjaan dengan berbasis lingkungan. Pihak gudang sangat memperhatikan kondisi gudang terlebih kondisi para karyawannya karena sebagian besar karyawan sangat bergantung pada gudang untuk mencari nafkah dalam memenuhi kebutuhan sehari-sehari dengan begitu sedikit demi sedikit kondisi ekonomi para karyawan terbantu.⁹

UD Karya Murni melakukan rekrutmen karyawan berbasis lingkungan tujuannya adalah mengurangi pengangguran sama dengan memperbaiki atau membantu perekonomian di lingkungan sekitar dan agar

⁹ Observasi di UD Karya Murni Bondowoso, 23 Agustus 2021.

jarak yang ditempuh tidak terlalu jauh sehingga dapat meminimalisir keterlambatan, dapat mencegah dan mengatasi pencemaran lingkungan serta mengurangi polusi udara yang tercemar oleh sampah plastik. UD Karya Murni lebih mengutamakan memperkerjakan kembali mantan pegawai yang pernah bekerja karena pekerja telah mengetahui kondisi dan budaya perusahaan, menghemat waktu, uang dan tenaga, berpengalaman, meningkatkan kesetiaan pada perusahaan. Biasanya karyawan yang berhenti karena sudah menikah atau mengurus anak, ingin mencoba bekerja diluar kota (merantau), ingin istirahat cukup lama sehingga memutuskan berhenti lalu ada keinginan untuk kembali bekerja sehingga dapat diterima lagi, bukan berhenti karena bermasalah dengan gudang tersebut. UD Karya Murni ini banyak mempekerjakan karyawan perempuan yang paling utama dibagian sortir, lalu ada yang bekerja sebagai sekretaris dan pekerjaan ringan lainnya dan pekerjaan untuk laki-laki yaitu pekerjaan yang berat seperti driver, bagian mengangkat barang, memperbaiki atau menggunakan alat-alat yang digunakan dalam produksi.¹⁰

Dari observasi awal yang telah dilakukan tersebut, dapat menggambarkan bahwa rekrutmen bersifat lingkungan, tanpa minimal pendidikan dari para karyawan kecuali yang menjabat sebagai sekretaris ada minimal pendidikan dan didukung oleh kompetensi yang mengacu pada penempatan karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai rekrutmen karyawan berbasis

¹⁰ Observasi di UD Karya Murni Bondowoso, 23 Agustus 2021.

lingkungan yang dilakukan di UD Karya Murni, untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Lingkungan Di UD Karya Murni Bondowoso”.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana penerapan sistem rekrutmen karyawan berbasis lingkungan di UD Karya Murni Bondowoso?
2. Bagaimana implikasi sistem rekrutmen karyawan berbasis lingkungan pada volume produksi di UD Karya Murni Bondowoso?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan penerapan sistem rekrutmen karyawan berbasis lingkungan di UD Karya Murni Bondowoso.
2. Mendeskripsikan implikasi sistem rekrutmen karyawan berbasis lingkungan pada volume produksi di UD Karya Murni Bondowoso.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis.¹¹

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan terhadap masalah yang akan diteliti khususnya mengenai sistem rekrutmen karyawan berbasis lingkungan di UD Karya Murni dan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang akan melakukan

¹¹ Babun Suharto, dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 45.

penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis.

a. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan secara riil dan sangat berguna untuk pengembangan dalam pengaplikasian atau mata kuliah yang telah penulis dapatkan selama ini di bangku kuliah. Khususnya pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dalam perekrutan karyawan serta dapat menjadi penelitian ilmiah yang memenuhi syarat sebagai laporan atau tugas akhir untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (s1).

b. Bagi instansi UIN KHAS Jember

1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah dan mewarnai nuansa ilmiah di lingkungan kampus UIN KHAS Jember dalam wacana analisis sistem rekrutmen karyawan berbasis lingkungan di UD Karya Murni Bondowoso.

2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai koleksi yang bermanfaat bagi para pembaca khususnya mahasiswa baik sebagai pengetahuan maupun sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.

c. Bagi masyarakat secara keseluruhan

Diharapkan dapat menambah wawasan bagi para pembaca dalam menambah pengetahuan maupun memberikan pemahaman mengenai sistem rekrutmen karyawan berbasis lingkungan.

E. Definisi Istilah

1. Analisis

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya).¹²

2. Sistem

Sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹³

3. Rekrutmen

Rekrutmen adalah kegiatan seleksi karyawan dan merupakan salah satu pilar dalam manajemen sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya dan memiliki budaya yang selera dengan visi dan misi perusahaan. Proses rekrutmen merupakan proses-proses untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan memiliki potensial yang dibutuhkan oleh perusahaan.¹⁴

4. Karyawan

Pengertian karyawan dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji dan upah.¹⁵

¹² Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), 43

¹³ Suryadharna, Triyani Budyastuti, *Sistem Informasi Manajemen*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 2.

¹⁴ Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori Dan Implementasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 157.

¹⁵ Muhdar, *Manajemen SDM: Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*, (Depok: PT. Rajagrafindo persada, 2020), 214.

5. Berbasis Lingkungan

Arti kata berbasis menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah mempunyai basis atau arti lainnya adalah berdasarkan pada.¹⁶

Lingkungan adalah semua benda dan kondisi yang ada dalam ruang yang kita tempati yang dapat mempengaruhi kehidupan manusia.¹⁷

Apabila dirangkai dari kata berbasis lingkungan dapat diartikan berdasarkan pada lingkungan.

Kesimpulan dari definisi istilah diatas merupakan kumpulan dari suatu peristiwa kegiatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan berdasarkan lingkungan (tempat) pada saat bekerja di suatu lembaga atau perusahaan. Maka sesuai dengan judul peneliti dari definisi diatas yaitu Analisis Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Lingkungan Di UD Karya Murni Bondowoso.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Sistematika pembahasan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, yang meliputi uraian tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Definisi Istilah, Dan Sistematika Pembahasan. Fungsi bab ini adalah untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai pembahasan dalam skripsi.

Bab II Kajian Kepustakaan, yang memuat tentang ringkasan kajian

¹⁶ Prihantini dkk, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jawa Barat: Edu Publisher, 2021), 1.

¹⁷ Mukhlis, *Buku Ajar Hukum Lingkungan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), 2.

terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan pada saat ini serta memuat kajian teori.

Bab III Metode Penelitian, yang berisi tentang metode yang akan digunakan oleh peneliti meliputi : pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV Penyajian Data dan Analisis, yang berisi tentang hasil penelitian yang meliputi gambaran objek penelitian, penyajian data serta analisis dan pembahasan temuan.

Bab V Penutup, yang berisikan kesimpulan penelitian yang dilengkapi saran-saran dari peneliti/penulis dan diakhiri penutup.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan, berupa (skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya).¹⁸ Melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orsinilitas dan posisi peneliti yang hendak dilakukan, perlu disajikan beberapa hasil kajian atau penelitian terdahulu yang fokus penelitiannya berkaitan dengan analisis sitem rekrutmen karyawan berbasis lingkungan. Beberapa penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Arfah. “*Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm Bank Muamalat KCP Barabai*”.(2021). Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research), dengan sifat penelitian deskriptif kualitatif dengan melakukan wawancara dan data dokumen.

Penelitian ini menghasilkan temuan-temuan a) Sistem rekrutmen dan seleksi di Bank Muamalat KCP Barabai melalui dua jalur yaitu internal dan eksternal. Proses rekrutmen yang diterapkan yaitu penyusunan strategi dengan memulai menentukan kualifikasi, Selanjutnya pencarian

¹⁸ Tim Revisi Buku Pedoman Karya Tulis Ilmiah IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 45.

pelamar kerja dengan melakukan penyebaran lowongan melalui sosial media dan penerimaan surat lamaran. Tahap seleksi yang digunakan seleksi administrasi, penyelenggaraan ujian dengan tes psikologis, tes pengetahuan, tes pelaksana pekerja dan tes wawancara setelah itu keputusan penerimaan. b) Sistem rekrutmen dan seleksi yang dilakukan Bank Muamalat KCP Barabai masih belum sesuai SOP karena masih ada karyawan dalam proses seleksi tidak melakukan tes psikotes, serta pendidikan tidak terlalu dititikberatkan dalam penilaian diterima tidaknya karyawan terutama untuk bagian frontliner. c) Alasan dalam melakukan rekrutmen pada Bank Muamalat KCP Barabai berdasarkan adanya kekurangan SDM disuatu divisi serta memperkuat struktur organisasi.¹⁹

Persamaan dari penelitian ini yaitu pada metode penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif dan membahas tentang rekrutmen karyawan. Perbedaannya pada peneliti terdahulu yaitu Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm Bank Muamalat KCP Barabai.

2. Alfina Wahyu Lestari. *“Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia 2 KCP Ngawi”*(2021). Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian lapangan

¹⁹ Arfah. *“Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm Bank Muamalat KCP Barabai”*. (Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 2021).

(field research) yang menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara yang dilakukan dengan Branch Manager dan Branch Operational and Service Manager di BSI 2 KCP Ngawi. Setelah data diperoleh, kemudian dianalisa menggunakan metode deduktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terbatasnya sumber rekrutmen karyawan yang digunakan dalam rekrutmen karyawan menyebabkan calon pelamar yang masuk tidak mencapai target jumlah dan kualifikasi sehingga untuk menghindari dilakukannya rekrutmen ulang maka memilih calon karyawan yang ada meskipun tidak sepenuhnya memenuhi kualifikasi. Seleksi karyawan dilakukan di dua tempat, sehingga proses seleksi karyawan lebih lama dilakukan. Oleh karena itu, BSI 2 KCP Ngawi pada saat rekrutmen karyawan menggunakan sumber yang lain dan melakukan penyebaran informasi lowongan kerja lebih luas lagi. Seleksi karyawan sebaiknya ditentukan berapa lama proses seleksi sehingga calon karyawan menunggu hasil keputusan seleksi dan tidak melamar kerja di tempat lain.²⁰

Persamaan dari penelitian ini yaitu pada metode penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif dan membahas tentang rekrutmen karyawan. Perbedaannya pada peneliti terdahulu yaitu Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Bank Syariah Indonesia 2 KCP Ngawi.

²⁰ Alfina Wahyu Lestari. “Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia 2 KCP Ngawi”. (Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021).

3. Puput Fauziyah. “*Rekrutmen Karyawan Pada Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu*”. (2021). Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu.

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Sumber data penelitian yaitu data primer dan data sekunder serta teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini ialah bagaimana pola atau metode rekrutmen karyawan pada Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu.

Hasil penelitian yang ditemukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pola atau metode rekrutmen karyawan di Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu dilakukan dengan cara rekrutmen karyawan menggunakan metode Decision Theory Methode dan metode Statistical Quality Control Chart Methode. Dari rekrutmen yang telah dilakukan BMT mengalami peningkatan profit, kemajuan dan perkembangan dari tahun ke tahun mulai tahun 2009 sampai saat ini perkembangan aset yang dimiliki mencapai kurang lebih dua miliar (2 M), termasuk gedung atau kantor yang dimiliki sendiri dan jumlah nasabah yang kurang lebih dua ribuan, yang terdiri dari PNS, nelayan, pedagang, petani, buruh, dan lainnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang dimiliki dilakukan pelatihan-pelatihan pada setiap tahunnya.²¹

Persamaan dari penelitian ini yaitu pada metode penelitian yang

²¹ Puput Fauziyah. “*Rekrutmen Karyawan Pada Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu*”. (Skripsi, Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu, 2021).

menggunakan penelitian kualitatif dan membahas tentang rekrutmen karyawan. Perbedaannya pada peneliti terdahulu yaitu Pola Atau Metode Rekrutmen Karyawan Pada Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu.

4. David Rosyidi “*Rekrutmen Santri Sebagai Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Bisnis Di Pondok Pesantren Al-Bidayah Tegal Besar Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember*” (2021). Institut Agama Islam Negeri Jember Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Kualitatif. Metode Kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini termasuk kategori penelitian lapangan. Penelitian ini merupakan bentuk penelitian yang merupakan format deskriptif kualitatif yaitu dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kejadian peristiwa yang terjadi pada masa sekarang..

Penelitian ini dapat disimpulkan (1) pola perekrutan santri sebagai sumber daya manusia dalam mengembangkan bisnis di Pondok Pesantren Al-Bidayah yaitu perekrutannya menggunakan metode tertutup (2) kinerja santri sebagai sumber daya manusia dalam mengembangkan bisnis di Pondok Pesantren AlBidayah yaitu: kinerja dari tim buku dan toko kitab sistem penjualannya lebih condong menggunakan penjualan secara online.

Adapun Hous Meal dan kantin hanya berfokus berjualan pada santri saja.²²

Persamaan dari penelitian ini yaitu pada metode penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif dan membahas tentang rekrutmen. Perbedaannya pada peneliti terdahulu yaitu pola perekrutan santri sebagai sdm dalam mengembangkan bisnis di pondok pesantren al-bidayah.

5. Zuria Arjami. “*Sistem Rekrutmen Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo.*” (2020). Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan kualitatif descriptive. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam teknik validitas data, peneliti menggunakan tehnik triangulasi data. Pada teknik analisis data, peneliti menggunakan transkrip data, coding, kategorisasi, analisis dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa sistem rekrutmen karyawan menggunakan metode terbuka, yaitu online dan offline. Proses rekrutmen, yaitu sumber rekrutmen, metode rekrutmen, tujuan rekrutmen, factor yang mempengaruhi rekrutmen, dan kendala rekrutmen.²³

Persamaan dari penelitian ini yaitu pada metode penelitian yang

²² David Rosyidi “*Rekrutmen Santri Sebagai Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Bisnis Di Pondok Pesantren Al-Bidayah Tegal Besar Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember*”. (Skripsi, Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2021).

²³ Zuria Arjami, “*Sistem Rekrutmen Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo.* (Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2020).

menggunakan penelitian kualitatif dan membahas tentang rekrutmen karyawan. Perbedaannya pada peneliti terdahulu tentang sistem Rekrutmen karyawan Di Dompot Amanah Ummat Sidoarjo.

6. Nanda Belindha Sonjaya. “*Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan PT. Harja Gunatama Lestari Bandung*”. (2020). Program Studi S1 Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sangga Buana Ypkp.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata, gambar, dan bukan angka. Objek penelitiannya adalah kegiatan rekrutmen dan seleksi, untuk informan kunci ada 2 orang yaitu bagian personalia yang berperan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain in-depth interview, observasi partisipatif, studi kepustakaan, serta data – data penunjang dari pihak perusahaan.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dan ditunjang dengan informasi dari informan adalah PT. Harja Gunatama Lestari memiliki alur proses nya tersendiri mengenai proses rekrutmen dan seleksi dimana rekrutmen yang dilakukan menggunakan sumber eksternal dengan membuat sebuah iklan, lalu melakukan pensortiran lamaran, hingga adanya sesi seleksi dan diterima atau ditolaknya pelamar. Untuk seleksi sendiri mereka didasari melihat keahlian, umur, jenis kelamin, pendidikan dan karakter. Tes seleksi yang digunakan adalah seleksi administratif, tes seleksi berupa tes kecerdasan, MBTI, Disc Personality, dan sesi tanya

jawab, lalu yang terakhir sesi keputusan.²⁴

Persamaan dari penelitian ini yaitu pada metode penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif dan membahas tentang rekrutmen karyawan. Perbedaannya pada peneliti terdahulu yaitu Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Yang Ada Di PT. Harja Gunatama Lestari Bandung.

7. Mohammad wahyudi “*Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Nusantara Mart Rejotangan Tulungagung Dalam Perspektif Syariah*” (2019). Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif diskriptif dengan jenis studi kasus dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap suatu program dan kejadian proses dan aktivitas terhadap satu orang atau lebih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahapan rekrutmen di NUSantara Mart Rejotangan di mulai dari melihat kekurangan karyawan dan selanjutnya melakukan perundingan, rekrutmen di lakukan secara terbuka, dengan kriteria harus beragama islam. Pada proses tahapan seleksi sendiri dilakukan berbagai macam tes seperti pengetahuan umum dan melakukan tahapan tes tambahan berupa tes keagamaan seperti solat lima waktu dan baca doa Qunut. Proses rekrutmen sudah sesuai dengan syariah dimana dilihat dari kecakapan kompeten dan kejujuran, proses tahapan seleksi sudah memenuhi kriteria syariah yaitu meliputi keahlian

²⁴ Nanda Belindha Sonjaya “*Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan PT. Harja Gunatama Lestari Bandung*”. (Skripsi, Program Studi S1 Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sangga Buana Ypkp, 2020)

(kaffah), etos kerja (himattul'amal), terpercaya (amanah). Kendala dalam pelaksanaan rekrutmen NUsantara Mart Rejotangan kesulitan menentukan kriteria yang tepat, lalu dalam proses seleksi kendala yang muncul adalah banyaknya pelamar membuat NUsantara Mart Rejotangan kesulitan dalam pelaksanaan dan pemilihan, untuk meminimalisir kendala yang terjadi NUsantara Mart Rejotangan selalu melakukan pembenahan maupun perbaikan.²⁵

Persamaan dari penelitian ini yaitu pada metode penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif dan membahas tentang rekrutmen karyawan. Perbedaannya pada peneliti terdahulu yaitu tentang Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Di NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung.

8. Dwi Wahyu Marina Setyawati. *"Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada KSPS BMT Surya Melati Gubug Grobogan"* (2019). Program Studi DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan cara melakukan wawancara dengan General Manager KSPS BMT Surya Melati Gubug Grobogan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen seperti artikel, jurnal, tugas akhir, tesis, buku, dan lainnya.

²⁵ Mohammad Wahyudi *"Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Nusantara Mart Rejotangan Tulungagung Dalam Perspektif Syariah"*. (Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2019).

Hasil penelitian ini yaitu proses yang dilakukan di KSPS BMT Surya Melati Gubug Grobogan melalui beberapa tahap yaitu yaitu analisis kebutuhan karyawan, metode perekrutan, pencarian pelamar, seleksi berkas, tes tertulis, tes Al-Quran, tes komputer, interview, dan survey. Strategi yang diterapkan KSPS BMT Surya Melati Gubug Grobogan untuk mendapatkan SDI terbaik meliputi penyusunan program rekrutmen, penawaran jenjang karir yang jelas, memilih pelamar yang berpengalaman, memilih pelamar yang memiliki keunggulan, dan jaminan kesejahteraan. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh KSPS BMT Surya Melati Gubug Grobogan pada saat melakukan rekrutmen yaitu hambatan biaya, hambatan waktu, tergiur dengan pekerjaan lain, dan hambatan tentang terbatasnya sumber daya insani.²⁶

Persamaan dari penelitian ini yaitu pada metode penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif dan membahas tentang rekrutmen karyawan. Perbedaannya pada peneliti terdahulu yaitu bagaimana Proses Rekrutmen Karyawan pada ksp s bmt surya melati gubug grobogan.

9. Fuad Asshofi “*Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Di PT Jatinom Indah Agri Blitar*” (2019). Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.

Penelitian ini merupakan penelitian yang berbasis lapangan (fakta lapangan), dengan menggunakan metode pendekatan kaulitatif. Penelitian

²⁶ Dwi Wahyu Marina Setyawati. “*Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada KSPS BMT Surya Melati Gubug Grobogan*”. (Tugas Akhir, Program Studi DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2019).

menggunakan sumber data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara langsung, observasi dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT Jatinom Indah Agri Blitar, menerima rekrutmen dari berbagai sumber, dengan menggunakan metode terbuka dalam penyampaian jika terjadi kekosongan lowongan kerja, sistem seleksi yang dilakukan oleh PT Jatinom Indah Agri Blitar adalah tes tulis dilanjut wawancara dan tes psikologi, kendala yang dihadapi PT Jatinom Indah Agri Blitar dari segi internal kurangnya tenaga/staff di personalia yang menjadikan pekerjaan kurang maksimal dan dari segi eksternal adalah kurangnya minat anak sekarang yang lebih memilih merantau, solusi yang dilakukan dengan kerjasama dengan pihak universitas, sekolah-sekolah dan lembaga untuk meminimalisir kendala rekrutmen.²⁷

Persamaan dari penelitian ini yaitu pada metode penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif dan membahas tentang rekrutmen karyawan. Perbedaannya pada peneliti terdahulu yaitu bagaimana sistem rekrutmen karyawan pada perusahaan pt jatinom indah agri blitar.

10. Evis Sopia Ningsih. *“Sistem Rekrutmen Karyawan Di PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo”*(2019). Program Studi Manajemen

²⁷ Fuad Asshofi *“Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Di PT Jatinom Indah Agri Blitar”*. (Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2019).

Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan kualitatif descriptive. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam teknik validitas data, peneliti menggunakan teknik triangulasi data. Pada teknik analisis data, peneliti menggunakan transkrip data, coding, kategorisasi, analisis dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa sistem rekrutmen karyawan terdiri dari input, proses dan output. Input dari sistem rekrutmen, yaitu tim rekrutmen, alokasi dana, sarana prasarana, SOP, dan perencanaan. Proses sistem rekrutmen, yaitu sumber rekrutmen, metode rekrutmen, kendala rekrutmen, dan seleksi. Output sistem rekrutmen adalah kesesuaian jumlah pegawai yang direkrut dengan kebutuhan BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo.²⁸

Persamaan dari penelitian ini yaitu pada metode penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif dan membahas tentang rekrutmen karyawan. Perbedaannya pada peneliti terdahulu yaitu bagaimana sistem Rekrutmen Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo.

²⁸ Evis Soviah. “*Sistem Rekrutmen Karyawan Di PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo*”. (Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019)

Tabel 2.1
Tabulasi Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4
1.	Arfah. "Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm Bank Muamalat KCP Barabai".(2021).	Menggunakan metode penelitian kualitatif dan penerimaan rekrutmen tidak terlalu melihat pendidikannya	Menggunakan rekrutmen eksternal dengan menyebar lowongan kerja di sosial media
2.	Alfina Wahyu Lestari. "Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia 2 KCP Ngawi"(2021).	Menggunakan metode penelitian kualitatif	Objek penelitiannya di perkantoran
3.	Puput Fauziyah. "Rekrutmen Karyawan Pada Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu" (2021).	Menggunakan metode penelitian kualitatif dan sama sama membahas rekrutmen karyawan	Metode rekrutmen yang digunakan yaitu decision theory method dan statistical quality control chart methode
4.	David Rosyidi "Rekrutmen Santri Sebagai Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Bisnis Di Pondok Pesantren Al-Bidayah Tegal Besar Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember" (2021).	Menggunakan metode penelitian kualitatif	Melakukan rekrutmen tertutup
5.	Zuria Arjami. "Sistem Rekrutmen Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo." (2020).	Menggunakan metode penelitian kualitatif dan sama sama membahas rekrutmen karyawan	Menggunakan metode rekrutmen online dan offline
6.	Nanda Belindha Sonjaya "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan PT. Harja Gunatama Lestari Bandung". (2020).	Menggunakan metode penelitian kualitatif dan sama sama membahas rekrutmen karyawan	Penelitian ini fokus pada rekrutmen terbuka dengan memasang iklan
7.	Mohammad wahyudi "Rekrutmen Dan Seleksi	Menggunakan metode penelitian kualitatif	Penelitian ini melakukan

	Karyawan Di Nusantara Mart Rejotangan Tulungagung Dalam Perspektif Syariah” (2019).	dan sama sama membahas rekrutmen karyawan	rekrutmen dengan memberikan tes keagamaan seperti baca al-quran, shalat dan baca qunut.
8.	Dwi Wahyu Marina Setyawati “Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada KSPS BMT Surya Melati Gubug Grobogan” (2019)	Menggunakan metode penelitian kualitatif dan sama sama membahas rekrutmen karyawan	Melakukan serangkaian tes termasuk tes al-quran dan komputer.
9.	Fuad Asshofi “Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Di Pt Jatinom Indah Agri Blitar” (2019)	Menggunakan metode penelitian kualitatif sama-sama membahas proses rekrutmen karyawan	PT Jatinom Indah Agri Blitar bekerja sama dengan pihak universitas, sekolah maupun lembaga dalam melakukan suatu rekrutmen karyawan
10.	Evis sopiah ningsih “Sistem rekrutmen karyawan di pt. Bank bri syariah kantor cabang sidoarjo”. (2019)	Menggunakan metode penelitian kualitatif dan sama-sama membahas proses rekrutmen karyawan	Objek penelitiannya di perkantoran

Sumber: Diolah dari penelitian terdahulu

Dari beberapa jenis penelitian yang telah di paparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan dan persamaan dengan peneliti. Adapun persamaannya yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif dan membahas tentang rekrutmen, perbedaannya adalah subjek dan objek penelitian yang digunakan. Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan pemilik dari UD Karya Murni, manajer operasional, staff keuangan dan sekretaris bagian lapangan dan data sekunder diperoleh dari referensi buku dan jurnal.

B. Kajian Teori

Kajian teori merupakan seperangkat definisi, konsep serta proposisi yang telah disusun rapi serta sistematis tentang teori-teori dalam sebuah penelitian. Memilih kajian teori sangatlah penting guna mendapatkan pengetahuan baru dan dijadikan sebagai pegangan umum. Hal ini memudahkan dalam melakukan penelitian, dalam hal ini peneliti menggunakan acuan teori sebagai berikut:

1. Rekrutmen

a. Pengertian

Rekrutmen atau yang dikenal dengan istilah penarikan berkenaan dengan pencarian, penjaringan, dan penetapan sejumlah kandidat karyawan yang potensial sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan, yang kemudian akan melalui tahapan proses seleksi. Rekrutmen berhubungan dengan upaya awal perusahaan untuk mendapatkan karyawan dalam jumlah yang tepat, sesuai kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan yang disediakan perusahaan.

Rekrutmen merupakan bagian penting pada pengadaan karyawan. Jika rekrutmen dilakukan dengan cara yang baik maka akan sangat banyak pelamar yang akan memasukkan lamarannya. Sehingga dengan jumlah pelamar yang banyak, peluang untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kualifikasi yang diinginkan perusahaan semakin besar. Sehingga dengan rekrutmen yang dilakukan secara baik,

perusahaan dapat memilih karyawan terbaik dari yang baik.²⁹

b. Tujuan Rekrutmen

Sesungguhnya tujuan fundamental rekrutmen pegawai adalah pertama, terpenuhinya kebutuhan yang memenuhi standar pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang telah ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja. kedua, adanya pengawasan terhadap jumlah karyawan di dalam perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan.

Menurut program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan. Tujuan rekrutmen yang sering disebutkan adalah memikat sekumpulan besar pelamar kerja, namun kumpulan-kumpulan pelamar tersebut demikian besarnya sehingga sangat mahal biaya untuk pemrosesan. Untuk itu aktivitas rekrutmen perlu memantapkan tujuan-tujuannya. Rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- 2) Tujuan pascapengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan

²⁹ Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sulawesi Selatan: Aksara Timur, 2018), 24

akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.

- 3) Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.³⁰

c. Prinsip Rekrutmen

- 1) Penyesuaian mutu calon tenaga kerja yang akan di proses terhadap kebutuhan perusahaan
- 2) Penyesuaian banyaknya karyawan yang diperlukan dengan pekerjaan yang tersedia
- 3) Meminimalisasi biaya yang diperlukan
- 4) Perencanaan dan hasil keputusan yang strategis tentang rekrutmen
- 5) Mekanisme yang fleksibel
- 6) Kebijakan-kebijakan.³¹

d. Proses Rekrutmen

Beberapa langkah atau tahapan dalam proses rekrutmen yaitu:

- 1) Mengidentifikasi jabatan yang dibutuhkan dan jumlah tenaga yang diperlukan.

Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan atau jabatan baru di perusahaan, dimana karyawan dipindahkan atau di promosikan ke posisi lain. Kemudian mengajukan

³⁰ Muhdar HM, *Manajemen SDM: Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2020), 104.

³¹ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm)*, (Malang: Ub Press, 2016), 134.

permintaan pengunduran diri atau karena pensiun yang direncanakan.

2) Mencari informasi jabatan melalui analisa jabatan

Bertujuan memperoleh uraian jabatan (job description) dan spesifikasi jabatan (job specification) sebagai pedoman dalam membuat persyaratan jabatan.

3) Menentukan sumber kandidat tenaga kerja yang tepat.

Dua alternatif untuk mencari kandidat yakni dari internal perusahaan atau eksternal perusahaan. Jika diambil dari internal perusahaan, apabila kebutuhan tenaga kerja untuk masa datang telah direncanakan maka perlu diketahui siapa kira-kira karyawan yang ada saat ini yang dapat dipindahkan atau dipromosikan. Sedangkan jika mengambil dari eksternal perusahaan maka perlu dilakukan pertimbangan dengan tepat metode rekrutmen untuk mendapatkan calon tenaga kerja tersebut.

4) Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat untuk jabatan.

Perusahaan dapat memilih lebih dari 1 metode tergantung dengan situasi dan kondisi pada saat itu. Metode perekrutan mempunyai pengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan.

5) Melakukan panggilan terhadap kandidat-kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan

Dilakukan dengan mengumpulkan berkas lamaran dan meminta calon tenaga kerja untuk mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan, selanjutnya diproses ke dalam tahapan seleksi.

- 6) Melakukan penyaringan dan menyeleksi kandidat.
- 7) Membuat penawaran kerja

Mempersiapkan perjanjian kerja (kjb) dengan memperkenalkan lebih dalam tentang peraturan dan kondisi kerja di perusahaan, serta memastikan kapan kandidat akan mulai bekerja.

- 8) Mulai bekerja

Setelah kandidat atau calon tenaga kerja menerima penawaran kerja, maka yang bersangkutan sudah menjadi karyawan atau tenaga kerja sehingga perlu dibantu agar dapat bekerja secara optimal dan bertahan kerja dalam jangka panjang.³²

e. Sumber Rekrutmen

- 1) Rekrutmen Internal

- a) *Job Postings* (penawaran terbuka untuk suatu jabatan tertentu)

Salah satu teknik rekrutmen dari dalam adalah job postings, dimana organisasi mengumumkan posisi jabatan yang kosong dalam organisasi, sehingga memberikan peluang pada semua pegawai untuk bersaing secara sehat dengan mengajukan

³² Novia Ruth Silaen, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jawa Barat: Widina Bakhti Persada, 2021), 79.

lamaran secara formal. Job posting berperan dalam:

- (1) Menyediakan kesempatan bagi pertumbuhan dan perkembangan karyawan
- (2) Menyediakan kesempatan yang sama bagi kemajuan setiap karyawan
- (3) Menciptakan keterbukaan yang lebih luas dalam perusahaan dengan mengumumkan kesempatan tersebut pada semua karyawan.
- (4) Meningkatkan pengetahuan karyawan akan tingkat gaji, uraian tugas, promosi umum dan prosedur transfer, dan apa saja yang bisa mengefektifkan kinerja.³³

Kelebihan teknik ini adalah memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan yang memenuhi kualifikasi untuk menjadi calon dan organisasi pun akan mempunyai lebih banyak calon untuk dipilih. Adapun kelemahan cara ini adalah waktu yang dibutuhkan lebih lama.

b) Referensi *Manajemen*

Dalam cara ini, perekrutan dilakukan melalui referensi dari karyawan lain dalam organisasi karena telah mengetahui potensi dan keahlian karyawan yang di rekomendasikan pada manajemen untuk pekerjaan yang di maksud. Kelebihannya, karyawan sudah mengenal karakter dan keterampilan kandidat,

³³ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 142.

lebih cepat, serta segi biaya lebih murah. Kelemahannya, manajemen tidak mengenal orang-orang selain pegawai dalam organisasi yang mungkin mempunyai keahlian yang lebih bervariasi dibandingkan dengan hanya merekrut berdasarkan referensi karyawan sendiri. Juga mungkin adanya diskriminasi, sebab karyawan akan cenderung mereferensikan temannya sendiri yang memiliki sifat, sikap, dan latar belakang yang hampir sama.³⁴

c) *Rehiring*

Rehiring berarti memperkerjakan kembali mantan pegawai yang pernah bekerja di perusahaan kita. Rehiring memiliki keuntungan yaitu pekerja telah mengetahui kondisi dan budaya perusahaan. Tetapi kerugian rehiring adalah pekerja yang dipekerjakan kembali mungkin saja memiliki perasaan tidak senang karena diperlakukan tidak adil. Pekerja dipekerjakan apabila di butuhkan dan diberhentikan apabila tidak di butuhkan. Selain itu pekerja mungkin diperkerjakan kembali tersebut sebelumnya telah memiliki masalah dengan perusahaan sehingga berhenti dari perusahaan.³⁵

d) *Suksesi*

Suksesi berarti proses mengidentifikasi, menilai,

³⁴ I Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:CV Andi Offset,2016), 60.

³⁵ Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2012), 54.

mengembangkan organisasi kepemimpinan organisasi untuk meningkatkan kinerja. Suksesi bertujuan sebagai proses regenerasi dari dalam organisasi. Proses ini berguna untuk mengisi posisi –posisi kunci di dalam organisasi dengan mempersiapkan kandidat yang memiliki keahlian dan kemampuan yang mumpuni dan telah di persiapkan sebelumnya sehingga ketika kandidat menduduki jabatan tersebut ia telah memenuhi kriteria yang di butuhkan.³⁶

2) Rekrutmen eksternal

Rekrutmen eksternal berarti mengumpulkan kandidat dari luar organisasi. Ada beberapa cara yang bisa digunakan untuk mengumpulkan kandidat-kandidat yang kemudian akan dipilih untuk menduduki posisi tertentu di dalam perusahaan.

a) Iklan

Iklan lowongan kerja bisa dipublikasikan lewat berbagai media seperti media cetak (Koran dan majalah), media elektronik (radio dan televisi) dan internet. Dalam menyusun iklan lowongan kerja harus dibuat menarik untuk mengumpulkan banyak kandidat. Iklan juga harus memuat posisi yang ditawarkan, persyaratan untuk mengisi posisi tersebut dan tawaran-tawaran menarik lainnya seperti

³⁶ Ibid., 54.

kompensasi, benefit, dan pengembangan karir.³⁷

b) Agensi pekerjaan

Rekrutmen yang lain adalah menggunakan agensi pekerjaan, perusahaan tinggal menyebutkan posisi dan persyaratan yang diinginkan kepada agensi pekerjaan. Agensi akan mengumpulkan kandidat-kandidat yang akan ditawarkan kepada perusahaan. Perusahaan bisa memilih kandidat-kandidat yang ditawarkan tersebut sesuai dengan kriteria yang diinginkan. perusahaan eksekutif (yang juga dikenal sebagai headhunters), merupakan agensi pekerjaan khusus yang digunakan perusahaan untuk mencari bakat manajemen puncak. Presentasi perusahaan yang diisi oleh layanan ini sangat kecil. Pekerjaan ini terdiri dari eksekutif kunci dan layanan teknis.

Hal yang harus di perhatikan dalam menggunakan agensi pekerjaan:

- (1) Pastikan agensi pekerjaan mendapatkan deskripsi pekerjaan yang akurat dan lengkap
- (2) Pastikan bahwa tes, blangko aplikasi, dan wawancara menjadi bagian dari proses seleksi agensi tersebut.
- (3) Secara periodik evaluasi terhadap data-data mengenai kandidat-kandidat yang diterima atau ditolak oleh perusahaan dan oleh agensi tersebut.

³⁷ H. Saihudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ponorogo:Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 43.

(4) Lakukan penilaian terhadap agensi tenaga kerja yang akan dipilih untuk memastikan kredibilitas dan profesionalitasnya dalam melakukan proses rekrutmen.³⁸

c) Rekrutmen perguruan tinggi

Rekrutmen kampus merupakan sumber rekrutmen eksternal, dimana institusi perguruan tinggi dan universitas menawarkan peluang untuk mempekerjakan siswa mereka. Dalam proses ini, perusahaan dapat mengunjungi institusi pendidikan secara langsung untuk merekrut mahasiswa.³⁹

d) Nepotisme

Yaitu penarikan tenaga kerja yang berasal dari anggota keluarga. Kebijakan seperti ini tidak berkaitan dengan penarikan atas dasar kecakapan, tetapi berdasarkan kepentingan dan kesetiaan kepada perusahaan.⁴⁰

e) Leasing

Yaitu penarikan tenaga kerja dengan cara menarik tenaga-tenaga honorer dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dilakukan untuk menyesuaikan fluktuasi kebutuhan personalia jangka pendek, sehingga perusahaan bisa menarik karyawan honorer yang dibayar secara harian atau per jam.⁴¹

³⁸ Samuel Souhuka Dan Mohammad Amin, *Buku Ajar (Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: CV Jakad Media Publishing, 2019), 150.

³⁹ Adhi Prasetyo, Dkk, *Manajemen SDM Digital: Strategi Bertahan Di Era Industry 4.0*, (Yogyakarta: Diandra Creative, 2021), 38.

⁴⁰ Sri Mulyani, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cipta Media Nusantara, 2021), 60.

⁴¹ Ibid., 60.

f. Lingkungan perusahaan

Lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi perusahaan, artinya keberhasilan perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya sangat dipengaruhi dengan lingkungan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat menjaga hubungan baik dengan kelompok ataupun pihak-pihak yang terkait.

Berbagai macam lingkungan perusahaan dan pengaruhnya terhadap perusahaan.⁴²

1) Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal perusahaan yang berpengaruh tidak langsung terhadap kegiatan perusahaan. Lingkungan eksternal meliputi variabel-variabel diluar organisasi yang dapat berupa tekanan umum dan tren di dalam lingkungan societal ataupun faktor-faktor spesifik yang beroperasi di dalam lingkungan kerja (industry) organisasi. Lingkungan eksternal perusahaan dapat dibedakan menjadi :

a) Lingkungan Eksternal Makro adalah lingkungan eksternal yang berpengaruh tidak langsung terhadap kegiatan usaha.
Contohnya:

(1) Keadaan Alam: SDA dan lingkungan.

⁴² Hadion Wijoyo dkk, *Pengantar Bisnis*, (Sumatra Barat:Insan Cendekia Mandiri,2021), 41.

(2) Politik dan Hankam, kehidupan operasional perusahaan sangat terpengaruh oleh politik dan hankam Negara dimana perusahaan berada atau hadir.

(3) Hukum.

(4) Perekonomian.

(5) Pendidikan dan Kebudayaan.

(6) Sosial dan Budaya.

(7) Kependudukan.

(8) Hubungan Internasional.

2) Lingkungan Eksternal Mikro adalah lingkungan eksternal yang pengaruh langsung terhadap perusahaan. Contohnya:

(1) Pemasok atau supplier yang menunjang kelangsungan operasi perusahaan.

(2) Perantara, misalnya distributor, pengecer yang berperan dalam pendistribusian hasil-hasil produksi ke konsumen.

(3) Teknologi: yang berkaitan dengan perkembangan proses kerja, peralatan metode, dll.

(4) Pasar, sebagai sasaran dari produk yang dihasilkan perusahaan.

3) Lingkungan Internal

Lingkungan internal adalah faktor-faktor yang berada dalam kegiatan produksi dan langsung mempengaruhi hasil produksi. Contoh:

- a) Tenaga kerja.
- b) Peralatan dan mesin.
- c) Permodalan (pemilik, investor, pengelolaan dana).
- d) Bahan mentah, bahan setengah jadi, pergudangan.
- e) Sistem informasi dan administrasi sebagai acuan pengambilan keputusan.

Faktor Lingkungan:

- a) Lingkungan perekonomian yang erat berhubungan dengan pasar dimana diadakan penjualan dan pembelian barang dan jasa.
- b) Lingkungan politik, pemerintah, hukum, dan militer yang mengatur kegiatan perusahaan.
- c) Lingkungan sosial meliputi berbagai golongan penduduk dengan sikap kepercayaan, tingkah laku yang dicerminkan, dalam lembaga sosial yang ada.⁴³

2. Implikasi Rekrutmen

a. Kendala Kendala Rekrutmen

Kendala-kendala rekrutmen yang biasa dihadapi itu dapat terjadi karena 3 hal yaitu: faktor organisasional, kebiasaan para pencari tenaga kerja dan faktor ekstern yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi bergerak⁴⁴.

⁴³ Ibid., 43.

⁴⁴ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2017), 54.

1) Faktor-faktor organisasional

Dapat dipastikan bahwa berbagai kebijaksanaan yang ditetapkan dalam suatu organisasi dimaksudkan agar organisasi yang bersangkutan semakin mampu mencapai tujuan dan sasarannya. Namun yang penting untuk mendapatkan perhatian adalah bahwa mungkin saja berbagai kebijaksanaan tersebut membatasi ruang gerak para pencari tenaga kerja baru. Adapun kendala-kendala yang dihadapi adalah sebagai berikut:

a) Kebijakan promosi dari dalam

Apabila dalam suatu organisasi dianut kebijaksanaan bahwa dalam hal terjadinya lowongan dan lowongan itu diisi oleh para pekerja yang sudah menjadi karyawan organisasi, maka para pencari tenaga kerja tidak perlu lagi berpaling ke sumber-sumber tenaga kerja diluar organisasi. Untuk jangka panjang, kebijakan tersebut mempunyai daya tarik yang kuat bagi para pencari tpekerjaan yang kapabel karena mereka mengetahui bahwa organisasi yang hendak dimasukinya adalah tempat yang baik untuk meniti karir. Akan tetapi kebijaksanaan tersebut juga mempunyai kelemahan, yaitu: keterampilan dan keahlian yang diperoleh terbatas, para pekerja lebih cepat merasa puas diri, karena kesempatan menaiki tenaga karir yang lebih tinggi akan selalu terbuka.⁴⁵

⁴⁵ Ibid., 55.

b) Kebijakan tentang imbalan

Kebijakan tentang imbalan yang tergantung pada:

- (1) Kepentingan para anggota yang dalam, banyak hal tercermin dalam kesepakatan antara serikat pekerja dengan manajemen.
- (2) Kemampuan organisasi yang bersangkutan .
- (3) Keharusan mentaati berbagai Peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Semua jenis organisasi berkewajiban untuk mentaati berbagai ketentuan informatif seperti misalnya: larangan mempekerjakan anak-anak, hak cuti karyawan, jam kerja, upah minimum, keselamatan kerja dan sebagainya.
- (4) Pertimbangan lokasi untuk pengupahan dan penggajian yang dilakukan oleh suatu organisasi harus berdasarkan indeks biaya hidup yang dikeluarkan oleh pemerintah.
- (5) Kebijakan tentang status kepegawaian.
- (6) Rencana sumber daya manusia.⁴⁶

2) Kebiasaan pencari kerja/merekrut

Para perekrut yang berhasil biasanya memiliki kebiasaan yang lebih efisien untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan yang sama. Akan tetapi kebiasaan yang dimilikinya juga dapat

⁴⁶ Sumanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2020), 100.

menutup atau menghambat penggunaan alternatif yang lebih efektif.⁴⁷

3) Kondisi eksternal

Dalam mengelola organisasi, faktor-faktor eksternal atau lingkungan harus selalu mendapatkan perhatian. Juga dalam hal merekrut tenaga kerja baru. Beberapa contoh dari faktor-faktor eksternal adalah:

- a) Tingkat pengangguran
- b) Langka tidaknya keahlian atau keterampilan baru.
- c) Proyeksi angkatan kerja pada umumnya.
- d) Peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
- e) Praktek rekrutmen oleh organisasi-organisasi lain.
- f) Kendala terakhir yang perlu dipertimbangkan oleh para pencari tenaga kerja ialah tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru itu.⁴⁸

b. Kelebihan dan Kekurangan

1) Rekrutmen internal

a) Kelebihan

- (1) Meningkatkan motivasi, moral kerja dan kedisiplinan pegawai karena adanya kesempatan promosi
- (2) Perilaku dan loyalitas pegawai semakin besar
- (3) Biaya rekrutmen relative kecil

⁴⁷ Sonya Sidjabat, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*, (Bogor: LINDAN BESTARI, 2021), 64.

⁴⁸ Reza Nurul Ihsan, Dkk, *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Medan: CV Sentosa Deli Mandiri, 2021), 108.

- (4) Waktu rekrutmen cenderung singkat
- (5) Orientasi dan induksi tidak diperlukan
- (6) Kestabilan pegawai semakin baik

b) Kekurangan

- 1) Kurang membuka kesempatan sistem kerja baru dalam perusahaan
- 2) Kewajiban pegawai yang di promosikan kurang
- 3) Timbulnya persaingan internal dalam memperebutkan posisi tertentu.⁴⁹

2) Rekrutmen eksternal

a) Kelebihan

- 1) Membawa pengetahuan baru ke dalam organisasi
- 2) Memiliki alternative lebih banyak
- 3) Tidak memerlukan pelatihan jika sesuai dengan spesifikasi

b) Kekurangan

- 1) Tidak memahami budaya organisasi
- 2) Munculnya relasi negatif dari karyawan
- 3) Relatif mahal
- 4) Memerlukan orientasi⁵⁰

⁴⁹ Agus Yulistiyono, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cirebon: Insania, 2021), 100.

⁵⁰ Arif Partono Prasetyo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*, (Yogyakarta: Tel-U Press, 2021), 63.

3. Volume Produksi Dan Produktivitas Kerja

a. Volume produksi

Volume produksi adalah hasil dari proses produksi yang berhubungan dengan penciptaan barang dan jasa atau kombinasinya melalui proses transformasi dari masukan sumber daya produksi menjadi output yang di inginkan. Secara umum produksi diartikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang mentransformasikan masukan (input) menjadi hasil keluaran (output). Dalam pengertian yang bersifat umum ini penggunaannya cukup luas, sehingga mencakup keluaran (output) yang berupa barang atau jasa. Jadi dalam pengertian produksi dan operasi tercakup setiap proses yang mengubah masukan-masukan (input) dan menggunakan sumber daya untuk menghasilkan keluaran-keluaran (outputs), yang berupa barang-barang dan jasa-jasa.⁵¹

Volume produksi yang dilakukan oleh pekerja/karyawan baik yang berpengalaman maupun tidak sangat mempengaruhi, karena karyawan yang sudah lama bekerja akan memiliki keterampilan yang tinggi sehingga volume produksi dihasilkan juga akan tinggi. Sebaliknya jika karyawan baru maka pengalaman yang diperoleh masih sedikit sehingga kuantitas yang dihasilkan biasanya juga masih sedikit. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya. Semakin lama masa kerja karyawan pada

⁵¹ Sofjan Sauri, *Manajemen Produksi Dan Operasi* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1999), 11.

sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkan pun juga akan semakin tinggi.

b. Produktivitas kerja

1) Pengertian

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*).⁵² Secara umum produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Hal ini diperlukan oleh individu atau karyawan dalam aktivitas kerjanya, yang berarti bahwa seorang karyawan yang produktif adalah individu yang dapat menghasilkan sesuatu dalam aktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja tersebut dilakukan melalui cara kerja yang telah di rencanakan oleh perusahaan agar mendapatkan hasil kerja yang memuaskan dan optimal.⁵³

2) Faktor-faktor produktivitas kerja

Faktor-faktor produktivitas kerja dapat dikelompokkan kedalam 2 bagian antara lain faktor internal dan eksternal.

a) Faktor internal

Faktor ini terbagi menjadi 2 yaitu faktor produktivitas

⁵² Tien Yustini, Yuliza, *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Kajian Di Masa Pandemi Covid-19*, (Malang:CV Literasi Nusantara Abadi, 2021), 57.

⁵³ Deden Komar Priatna, Nandan Limakrisna, *Buku Referensi Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion And Happiness*, (Deepublish, 2021), 75.

yang dipengaruhi oleh individu (karyawan) yang bersangkutan, dan faktor produktivitas yang dipengaruhi oleh organisasi dimana karyawan bernaung.⁵⁴

- (1) Beberapa faktor yang dipengaruhi oleh individu antara lain:
komitmen kepada organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan, kepatuhan sebagai bentuk loyalitas kepada organisasi, motivasi bekerja, kepribadian yang menunjang tuntutan pekerjaan, dll.
- (2) Adapun beberapa faktor yang dipengaruhi oleh organisasi antara lain: visi, misi, dan tujuan organisasi yang menantang, budaya kerja, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, jumlah sumber daya yang tersedia baik secara kuantitas dan kualitas, dan beberapa faktor organisasi internal lainnya.

b) Faktor eksternal

Faktor organisasi eksternal antara lain pengaruh situasi politik yang mempengaruhi iklim kerja, dampak ekonomi global, lingkungan sosial, perubahan teknologi, persaingan oleh perusahaan sejenis (competitor) baik dalam produk, harga, sumber daya, dan lain sebagainya.⁵⁵

⁵⁴ Ahmad Bairizki, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*, (Surabaya: Pustaka Aksara, 2020), 62

⁵⁵ Ibid., 62.

3) Penurunan produktivitas

Meskipun dalam teori ekonomi dikenal adanya fluktuasi dalam *business cycle*, tetapi hasil penelitian telah mengindikasikan beberapa faktor yang menyebabkan turunnya tingkat produktivitas kerja karyawan yaitu:⁵⁶

- a) Menurunnya presensi. Menurunnya tingkat presensi kerja karyawan tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.
- b) Meningkatkan *labour turnover* (perpindahan buruh tinggi). Bila karyawan tidak memperoleh kepuasan yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik. Dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.
- c) Meningkatnya kerusakan. Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian

⁵⁶ Ali Chaerudin, Intan Hartaningtyas Rani, Velma Alicia, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2020), 58.

dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun. Salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.⁵⁷

4) Peningkatan produktivitas

Peningkatan Produktivitas :

- a) Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sedikit
- b) Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang
- c) Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya manusia yang sama
- d) Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Dalam hal ini peningkatan produktivitas manusia merupakan sasaran strategis, karena peningkatan produktivitas faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.⁵⁸

5) Indikator produktivitas kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan

⁵⁷ Ibid., 59.

⁵⁸ Uly Mabruoh Halida, *Teori Pengantar Bisnis*, (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2020), 92.

efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut⁵⁹:

a) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

⁵⁹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 150.

d) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.⁶⁰

⁶⁰ Ibid., 151.

6) Pengukuran produktivitas

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.⁶¹

a. Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan

b. Kualitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.⁶²

⁶¹ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 76.

⁶² *Ibid.*, 77.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁶³ Kemudian dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik atau metode penelitian yang meliputi:

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan melakukan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak.⁶⁴

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yang dimana peneliti ini lebih menitik beratkan kepada hasil pengumpulan data dari informan yang telah ditentukan.⁶⁵ Peneliti

terjun langsung ke lapangan untuk mengamati dan menggali informasi dari berbagai sumber tentang analisis rekrutmen karyawan berbasis lingkungan di

UD Karya Murni Bondowoso.

B. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka bertempat di Jl. Pakisan, Kelampes, Desa Kajar, Kecamatan Tenggarang Kabupaten Bondowoso Provinsi Jawa Timur, yang dalam hal ini merupakan UD Karya Murni.

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 2.

⁶⁴ *Ibid.*, 3.

⁶⁵ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2008), 135.

Pemilihan lokasi ini dikarena UD Karya Murni Bondowoso melakukan rekrutmen karyawan berbasis lingkungan sehingga dengan adanya ini bisa membantu sedikit perekonomian di desa Kajar dan sekitarnya .

C. Subyek Penelitian

Pada bagian ini dilaporkan jenis data dan sumber data. Uraian tersebut meliputi data apa saja yang diperoleh, siapa yang hendak dijadikan informan atau subjek penelitian, bagaimana data akan dicari dan dijaring sehingga validitasnya dapat dijamin. Dalam penelitian ini yang akan menjadi subjek penelitian adalah:

1. Bapak Hasan yaitu Pemilik UD Karya Murni Bondowoso.
2. Bapak Mustafa yaitu Pimpinan UD Karya Murni Bondowoso.
3. Bapak Shaleh yaitu Manajer Operasional UD Karya Murni Bondowoso.
4. Mbak ida yaitu Sekretaris UD Karya Murni Bondowoso.
5. Ibu Yuni yaitu Karyawati UD Karya Murni Bondowoso.
6. Ibu Mar yaitu Karyawati UD Karya Murni Bondowoso.
7. Ibu Sulas yaitu Karyawati UD Karya Murni Bondowoso.

Penentuan subjek penelitian menggunakan purposive, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Para partisipan yang telah di wawancarai dan diamati dalam penelitian ini dipilih karena mereka adalah orang-orang yang terlibat.⁶⁶ Karena penelitian kualitatif banyak dilakukan di lapangan maka membutuhkan pendekatan-pendekatan sosial langsung dengan informan. Informan adalah orang yang memberi informasi sumber data yang

⁶⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 299.

peneliti gunakan.

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga bersangkutan untuk dimanfaatkan. Data primer dapat berupa opini subjek secara individual atau kelompok, kegiatan dan hasil suatu pengujian tertentu.⁶⁷ Dalam penelitian ini yang menjadi data primer merupakan pemilik dari UD Karya Murni Bondowoso, manajer operasional, pimpinan, sekretaris bagian lapangan dan karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang didapatkan secara tidak langsung melalui media perantara (dihasilkan pihak lain) atau digunakan oleh lembaga lainnya yang bukan pengolahnya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam suatu penelitian tertentu. Data sekunder pada umumnya berbentuk catatan atau laporan data dokumentasi oleh lembaga tertentu yang dipublikasikan.⁶⁸ Data tersebut berguna bagi peneliti dalam pencarian data dan membantu untuk memperoleh informasi yaitu jurnal, buku terkait topik yang berhubungan dengan rekrutmen karyawan berbasis lingkungan.

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D Cetakan Ke-26*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 138.

⁶⁸ *Ibid.*, 138.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahapan dalam proses penelitian yang paling penting, karena hanya dengan mendapatkan data yang tepat maka proses penelitian akan berlangsung sampai peneliti mendapatkan jawaban dari perumusan masalah yang sudah ditetapkan. Data yang diperoleh harus sesuai dengan tujuan penelitian.⁶⁹

Dalam penelitian ini teknik atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan berbagai macam data yang diperlakukan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Penelitian dikatakan valid apabila data yang diperoleh dapat diuji kebenarannya. Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data yang valid dapat menjawab seluruh persoalan-persoalan yang terkait dengan masalah penelitian yang dilakukan. Untuk mendapatkan data tersebut maka harus menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan, fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat.⁷⁰ Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, objek, kondisi atau suasana tertentu.

Dalam hal ini peneliti akan menggunakan observasi tidak terstruktur yaitu pengamatan yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman

⁶⁹ Sarwono Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 123.

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 64.

oservasi, sehingga peneliti menggunakan pengamatannya berdasarkan pengembangan yang terjadi di lapangan.

Alasan peneliti menggunakan observasi tidak terstruktur karena peneliti tidak melakukan pengamatan dan penginderaan dimana peneliti terlibat dalam kesehariannya informan.

Metode observasi ini digunakan oleh peneliti sebagai cara untuk mengungkapkan data-data sebagai berikut:

- a. Penerapan rekrutmen karyawan berbasis lingkungan di UD Karya Murni Bondowoso.
 - b. Implikasi sistem rekrutmen karyawan berbasis lingkungan pada volume produksi di UD Karya Murni Bondowoso.
2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁷¹

Dalam hal ini peneliti menggunakan jenis wawancara semistruktur yaitu jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori in-dept interview, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan

⁷¹ Ibid., 317.

wawancara peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang di kemukakan informan.⁷²

Adapun hasil wawancara yang dilakukan peneliti, yaitu:

- a. Mengenai penerapan rekrutmen karyawan berbasis lingkungan di UD Karya Murni Bondowoso.
 - b. Mengenai implikasi sistem rekrutmen karyawan berbasis lingkungan pada volume produksi di UD Karya Murni Bondowoso.
3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.⁷³ Adapun yang akan didokumentasikan oleh peneliti meliputi:

- a. Proses wawancara dengan informan
- b. Suasana UD Karya Murni

E. Analisis Data

Analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu dari wawancara pengamatan yang telah diperoleh baik itu catatan lapangan, dokumentasi pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya⁷⁴. Adapun teknis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif.

Analisis deskriptif suatu analisis yang dilakukan dengan cara

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI), 2016), 233.

⁷³ Ibid., 329.

⁷⁴ Lexy J. Moleong, *metodologi penelitian kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 247.

mengamati sesuatu (objek penelitian) dan kemudian menjelaskan apa yang diamatinya. Penjelasan ini di ceritakan dalam sebuah tulisan dengan cara hati-hati dan cermat sehingga mendapatkan tulisan yang akurat dan tepat sesuai hasil pengamatan⁷⁵.

Aktivitas dalam analisis data melalui 4 langkah:

1. Pengumpulan data

Mengumpulkan data di lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan menentukan strategi pengumpulan data yang dipandang tepat dan untuk menentukan fokus serta pendalaman data pada proses pengumpulan data berikutnya.⁷⁶

2. Reduksi data

Data yang diperoleh dari lapangan cukup banyak jumlahnya, maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan ini data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

3. Penyajian data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan, hubungan antar kategori berdasarkan urutan teori yang disajikan. Penyajian data bisa dilakukan dengan teks yang bersifat naratif.

⁷⁵ Morissan, *Metode Penelitian Survey*, (Jakarta: Kencana, 2017), 37.

⁷⁶ Bambang Sudaryana, dan Ricky Agusiady, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2022), 168.

Dengan penyajian data, maka akan memudahkan pembaca dalam memahami data-data lapangan yang sudah didapatkan oleh peneliti.

4. Menarik kesimpulan atau verifikasi

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan baryu yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas⁷⁷.

F. Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, pengujian keabsahan data menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam hal ini peneliti akan menggunakan teknik triangulasi dengan sumber⁷⁸.

Triangulasi sumber adalah membandingkan dan mengecek balik kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Hal itu dapat dicapai dengan:

1. Membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara.
2. Membandingkan antara apa yang dikatakan umum dengan yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada.⁷⁹

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 247-253.

⁷⁸ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 330.

⁷⁹ Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial Kuantitatif Dan Kualitatif*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), 330-331.

G. Tahap-Tahap Penelitian

Beberapa tahapan penelitian yang dilakukan oleh peneliti diantaranya⁸⁰:

1. Tahap pra lapangan

Tahap pra lapangan adalah tahap dimana peneliti mencari gambaran permasalahan dan latar belakang serta referensi yang terkait dengan tema sebelum terjun ke lapangan . Adapun tahapan-tahapan yang diidentifikasi oleh peneliti sebagai berikut:

- a. Menyusun pelaksanaan penelitian.
- b. Memilih lokasi penelitian.
- c. Mengurus surat perizinan penelitian.
- d. Memilih dan memanfaatkan informasi.
- e. Mempersiapkan perlengkapan-perengkapan penelitian

2. Tahap pelaksanaan

Dalam tahap ini peneliti memasuki lapangan untuk melihat, memantau dan meninjau lokasi penelitian. Peneliti mulai memasuki objek penelitian dan mencari serta mengumpulkan data dengan alat yang sudah disediakan baik itu secara tertulis, rekaman, dan dokumentasi. Perolehan data tersebut akan segera di proses untuk mendapatkan informasi mengenai objek penelitian.

⁸⁰ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 333.

3. Tahap analisis data

Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan teknik analisis data yang digunakan selama penelitian berlangsung. Teknik wawancara, observasi dan dokumentasi yang digunakan peneliti dianalisis dengan data yang sudah diperoleh dengan teori yang digunakan.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

1. Sejarah Berdirinya UD Karya Murni Bondowoso

UD Karya Murni berdiri pada tahun 2011 pendirinya adalah bapak Hasan. Awal mula berdirinya yaitu bapak Hasan mempunyai usaha kayu yang tempatnya cukup luas dan ketika ada perluasan tempat maka bapak Hasan memanfaatkan untuk membuka usaha plastik daur ulang karena peluangnya cukup besar. Bapak Hasan mengajak 2 temannya untuk membantu usaha plastik daur ulang yaitu bapak Shaleh dan bapak Gurez, sejak awal berdirinya UD Karya Murni bapak Hasan memberi tanggung jawab penuh atau memberikan kepercayaan kepada bapak Shaleh dan bapak Gurez karena bapak Hasan fokus mengelola usaha kayu. Tempat usaha kayu dan plastik daur ulang ini bersebelahan, sesekali bapak Hasan memantau kondisi atau perkembangan UD Karya Murni. Bapak Shaleh bertanggung jawab hampir keseluruhan mulai dari pengiriman barang, rekrutmen karyawan dan lain-lain karena bapak Shaleh sebelumnya sudah pernah bekerja atau mempunyai pengalaman di plastik daur ulang, dan bapak Gurez bertanggung jawab dalam pemasok barang plastik. Jumlah karyawan pada saat awal berdiri UD Karya Murni ada 4 orang yang terdiri dari 3 perempuan dan 1 laki-laki tugasnya yaitu 3 perempuan bekerja di bagian sortir barang atau memilah-milah plastik dan 1 laki-laki bekerja di bagian memasukkan hasil sortiran ke dalam karung, setelah berjalan 5

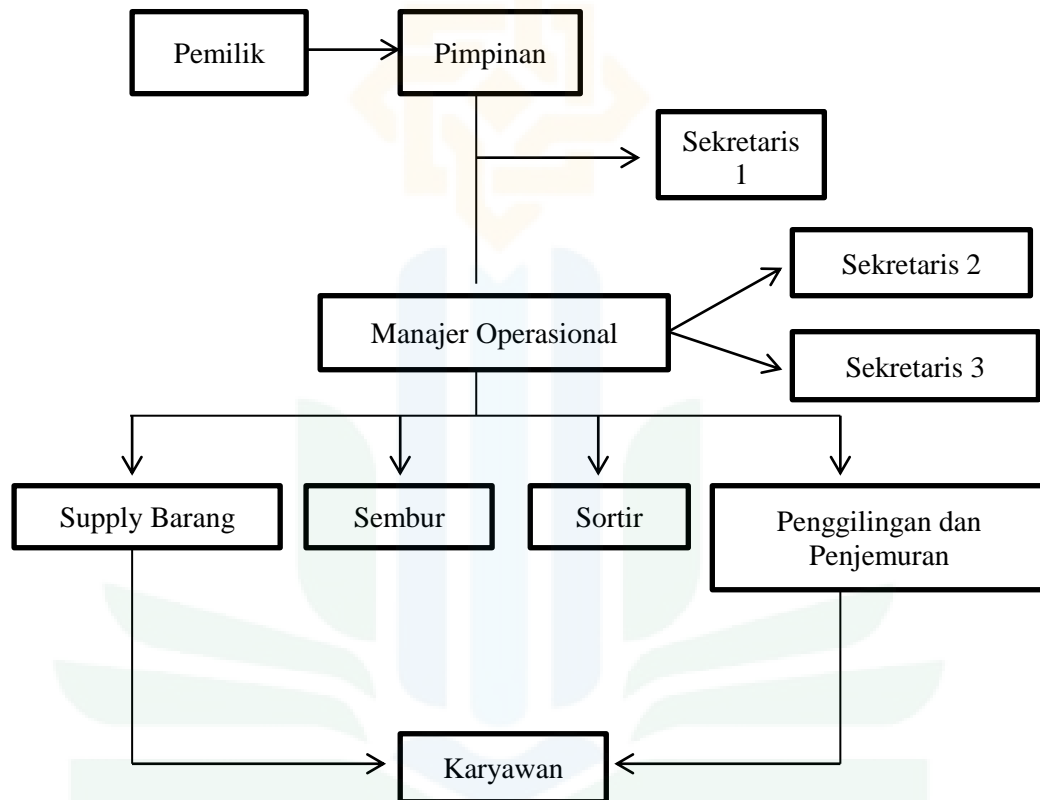
tahun berjalan baru mempunyai alat-alat lengkap untuk proses daur ulang yaitu seperti mesin penggiling, mesin press, mesin pengering. UD Karya Murni perlahan menambah karyawan sesuai dengan jumlah produksi dan tempat hingga saat ini jumlah karyawan 65 orang dari berbagai desa diantaranya : Desa Kajar ada 20 orang, Desa Klampes 15 orang, Desa Pekalangan (Cermih) 18 orang, Desa Gedangan 3 orang, Desa Lojajar 5 orang, Desa Kademangan 4 orang.

2. Letak Geografis UD Karya Murni Bondowoso

Penelitian ini dilakukan di UD Karya Murni yang beralamatkan di Jl. Raya Pakisan, Kelampes, Desa Kajar, Kecamatan Tenggarang, Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur Kode Pos: 68281. Jam kerja UD Karya Murni yaitu pada hari senin-minggu 07.00-15.30 wib, kecuali hari jumat libur. Pada saat bulan puasa jam kerja lebih sedikit yaitu jam 07.00-15.00 wib.

3. Struktur Organisasi UD Karya Murni Bondowoso

Gambar 4.1
Struktur Organisasi UD Karya Murni Bondowoso



Tabel 4.2

Keterangan Jabatan Dari Struktur Organisasi UD Karya Murni Bondowoso

No	Jabatan	Nama
1.	Pemilik	Hasan
2.	Pimpinan	Musthafa
3.	Manajer operasional	Saleh
4.	Supply barang	Gurez
5.	Sekretaris 1	Sofi
6.	Sekretaris 2	Ida
7.	Sekretaris 3	Linda

Tugas :

- Pemilik : Orang yang mempunyai suatu usaha
- Pimpinan : Mempunyai tanggung jawab dalam memberikan arahan ke mana organisasi akan di bawa yang di wujudkan dalam bentuk visi dan misi organisasi
- Manajer Operasional : Mempunyai tanggung jawab terhadap kegiatan produktivitas, mengontrol efektivitas dan efisiensi yang sejalan dengan kebijakan UD.
- Supply Barang : Mempunyai tanggung jawab dalam memasok dan menjual barang atau bahan mentah plastik
- Sekretaris 1 : Mempunyai tanggung jawab dalam urusan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan, memegang absen karyawan dan pelaporan.
- Sekretaris 2 : Mempunyai tanggung jawab mencatat hasil timbangan produksi
- Sekretaris 3 : Mempunyai tanggung jawab mengontrol pelaksanaan proses produksi bersama manajer operasional
- Sembur : Memilah plastik yang bisa di produksi dan tidak bisa di produksi
- Penyortiran : Pemisahan barang sesuai dengan masing-masing kategori plastik
- Penggilingan : Menggiling barang menjadi butiran plastik

4. Visi Dan Misi UD Karya Murni Bondowoso

a. Visi

Memanfaatkan sampah plastik dengan proses daur ulang sehingga dapat menghasilkan produk bahan mentah yang dapat digunakan kembali melalui dukungan sumber daya manusia.

b. Misi

1. Menyediakan sarana dan prasarana yang tepat untuk keperluan proses daur ulang.
2. Bekerja sama dengan pihak pengepul dalam memanfaatkan sampah plastik.
3. Mendayagunakan sumber daya manusia (SDM) yang mengenal baik obyek sampah.
4. Menjalin kerja sama serta memasarkan produk bahan mentah hasil daur ulang kepada industri yang memanfaatkan plastik sebagai bahan baku produksinya.

5. Produk-Produk UD Karya Murni

Jenis Plastik berjumlah 40-50 jenis, adapun jenisnya yaitu:

- a. Dari Putih ada 20 jenis: Natula, Pp1 (Pp Tembok), Btk (Blowing Tembok), Blowing Tembok Tulis, Blowing Aki, Infus, Jerigen (Merah, Biru, Hijau), Mw, Mesran (Abu, Merah, Hijau), Aki, Dekolid, Ram, Dll.



b. Dari Ember ada 3 jenis: Ember Hijau, Merah, Biru.



c. Dari Pet ada 3 jenis: Pet Bm, Pet Warna, Pet Sb.



d. Dari Keras ada 15-20 jenis: Ps Kaca, Ps Kaca Warna, Slebor/Dek (Tebeng), Botol Yakult, Abs, Hi, Hi Daun, Selang, Kawat, Besi, Kabel, Dll.



e. Dari Hitam ada 2 jenis: Ld Dan Pp.



Jenis plastik yang bisa di daur ulang yaitu Hd, Pp, Hdpe, Pet, Ld, yang tidak bisa di daur ulang yaitu pvc salah satu contohnya yaitu toples astor karena sulit untuk di daur ulang dan tidak laku di pasaran. Adapun contoh plastik yang bisa di daur ulang yaitu:

- a. Pp (sedotan plastik, botol sirup, tali berbahan plastik/rafia, kotak yogurt)
- b. Hdpe (botol obat, botol shampoo, botol detergen, botol cairan pemutih)
- c. Pet (botol minyak angin, botol saus, sisir)

d. Ld (kantong plastik sampah, kantong belanja, kantong plastik kresek)

B. PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

1. Penerapan Rekrutmen Karyawan Berbasis Lingkungan Di UD Karya Murni Bondowoso

Rekrutmen berbasis lingkungan adalah serangkaian proses mencari, menemukan, mengajak juga menetapkan sejumlah orang, yang dipilih dari lingkungan sekitar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan spesifikasi atau karakter khusus yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi tersebut.

a. Berdasarkan Tempat

UD Karya Murni bertempat di Desa Kajar Kecamatan Tenggarang dengan jumlah karyawan 65 orang dari beberapa desa di sekitar UD.

Tabel 4.3

Keterangan Tempat Tinggal Karyawan

No	Nama Desa	Jumlah Tenaga Kerja
1.	Kajar	20
2.	Pekalangan (Cermih)	15
3.	Klampes	18
4.	Gedangan	3
5.	Lojajar	5
6.	Kademangan	4

Berikut penjelasan dari salah satu karyawan yaitu ibu Sulas yang

bekerja berdasarkan tempat tinggal.

“Awal mula saya bisa bekerja disini itu diajak teman saya sesama orang cermih, untuk proses masuknya saya langsung datang kesini langsung diterima dan diberikan kerjaan oleh pak Shaleh ditempatkan di bagian sembur ini biar bisa belajar dulu membedakan warna atau jenis plastik.”⁸¹

Kesimpulan dari penjelasan diatas adalah rekrutmen karyawan yang dilakukan berdasarkan lingkungan atau tempat tinggal dari Desa Kajar, Desa Pekalangan (Cermih), Desa Klampes, Desa Gedangan, Desa Lojajar, Desa Kademangan dengan total karyawan 65 orang.

b. Berdasarkan Hubungan Keluarga

UD Karya Murni mengambil karyawan baru berdasarkan hubungan keluarga sehingga memudahkan dan meminimalisir biaya, ada 10 orang yang mempunyai hubungan keluarga bekerja di UD.

Tujuan rekrutmen karyawan berbasis lingkungan sebagaimana yang telah disampaikan bapak Musthafa selaku Pimpinan dan anak dari pemilik UD Karya Murni:

“Saya merekrut karyawan berbasis lingkungan tujuannya untuk membuka lapangan kerja di desa dan termasuk juga membantu perekonomian di Desa Kajar tempat di mana UD Karya Murni di didirikan, karena masyarakat di desa untuk pendidikan bisa dikatakan minim apalagi yang direkrut orang yang sudah menikah yaitu ibu-ibu .”⁸²

Alasan menerapkan rekrutmen karyawan berbasis lingkungan, hal

⁸¹ Sulas, diwawancara oleh Penulis, Bondowoso 16 Agustus 2022.

⁸² Shaleh, diwawancara oleh Penulis, Bondowoso, 11 Mei 2022.

ini diperjelas oleh bapak Hasan selaku pemilik UD Karya Murni:

“Alasannya karena pihak gudang tidak menyediakan biaya tambahan atau transportasi bagi karyawan yang tempat tinggalnya jauh dari gudang, maka dari itu pihak gudang selalu mencari karyawan yang rumahnya jarak dekat agar tidak memberatkan dari biaya transportasi.”⁸³

Sumber rekrutmen yang dipakai di UD Karya Murni yaitu sumber internal dan eksternal, hal ini dijelaskan oleh mbak Ida selaku sekretaris 2 bagian lapangan :

“Untuk rekrutmen karyawan bapak shaleh atau bapak Musthofa menyuruh karyawan lama untuk mencari atau mengajak teman, saudara, keluarga, tetangga bekerja di UD Karya Murni atau bisa disebut rekrutmen berdasarkan lingkungan dan juga merekrut (promosi karyawan) atau memindahkan karyawan lama pada bagian yang tanggung jawabnya lebih besar.”⁸⁴

Proses dalam melakukan rekrutmen karyawan berbasis lingkungan, hal ini diperjelas oleh bapak Shaleh selaku Manajer Operasional UD Karya Murni :

“Persyaratan rekrutmen yaitu fc ktp, raport, ijasah, usia di atas 20 tahun, pengalaman kerja dan menguasai perhitungan bagi yang melamar kerja sebagai sekretaris, bagi ibu-ibu usia di atas 30 tahun (pada bagian proses produksi) tidak perlu mengumpulkan persyaratan lengkap seperti diatas cukup memberikan fc ktp dan laki-laki diatas 20 tahun persyaratannya mengumpulkan fc ktp dan mempunyai pengalaman kerja berat. Untuk ibu-ibu yang pertama kali bekerja di tempatkan bagian sembur, selama di tempatkan di bagian sembur sekretaris 3 dibagian lapangan atau karyawan lama yang kerja dibagian sembur memberikan arahan atau mengajarkan macam-macam jenis plastik untuk waktu yang dibutuhkan 3-4 bulan, setelah itu saya rekrut atau saya pindahkan ke bagian sortir. Untuk laki-laki yang baru pertama kali bekerja saya tempatkan di bagian angkat barang diajari oleh karyawan lama dan selalu di control oleh saya. Proses rekrutmen ini sudah diterapkan dari awal berdirinya UD Karya Murni.”⁸⁵

⁸³ Hasan, diwawancara oleh Penulis, Bondowoso, 25 Juni 2022.

⁸⁴ Ida, diwawancara oleh Penulis, Bondowoso, 22 Mei 2022.

⁸⁵ Mustafa, diwawancara oleh Penulis, Bondowoso, 15 Mei 2022.

Para karyawan mempunyai alasan sehingga memutuskan untuk bekerja di UD Karya Murni, hal ini dijelaskan oleh ibu Yuni yang bekerja dibagian sortir:

“Alasan saya bekerja di sini karena dirumah tidak mempunyai pekerjaan daripada hanya berdiam diri jadi saya memutuskan untuk bekerja disini. Selain itu dengan saya bekerja saya bisa sedikit membantu ekonomi keluarga.”⁸⁶

Kebanyakan karyawan yang bekerja dengan alasan membantu perekonomian keluarga, hal ini dijelaskan oleh ibu Mar yang bekerja dibagian sortiran:

“Dengan saya bekerja Alhamdulillah ekonomi keluarga sedikit terbantu jadi tidak terlalu membebani suami dalam mengeluarkan biaya apalagi kebutuhan anak dan juga hasil bekerja bisa disisihkan untuk menabung sehingga bisa digunakan di masa depan atau bisa di ambil dalam kebutuhan mendesak.”⁸⁷

Dari hasil wawancara keenam sumber dapat disimpulkan bahwa penerapan rekrutmen karyawan berbasis lingkungan dilakukan sejak awal berdirinya UD Karya Murni dengan tujuan membuka lapangan pekerjaan terutama di Desa Kajar atau dalam lingkup satu kecamatan yaitu kecamatan Tenggarang. Alasan dari menerapkan rekrutmen karyawan berbasis lingkungan yaitu pihak gudang tidak memberikan biaya tambahan untuk transportasi maka dari itu pihak gudang lebih memilih mencari karyawan yang rumahnya jarak dekat dengan gudang, untuk persyaratan atau proses rekrutmen karyawan berbasis lingkungan adalah mengumpulkan fc ktp, raport dan ijazah, untuk perempuan usia diatas 20 dan 30 tahun, lalu untuk laki-laki usia diatas 20 tahun serta mempunyai

⁸⁶ Yuni, diwawancara oleh Penulis, Bondowoso 16 Agustus 2022.

⁸⁷ Mar, diwawancara oleh Penulis, Bondowoso 16 Agustus 2022.

pengalaman kerja berat. Sebagian besar karyawan dari perempuan atau ibu-ibu, alasan dari ibu-ibu yang bekerja sebagian besar untuk membantu ekonomi keluarga dan terlebih lagi untuk biaya anak. Para karyawan yang bekerja di ajak oleh teman, tetangga maupun saudaranya.

2. Implikasi Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Lingkungan Pada Volume Produksi Di UD Karya Murni Bondowoso

Implikasi atau hubungan antara rekrutmen karyawan dengan volume produksi atau jumlah produksi sangat berpengaruh atau berkaitan, rekrutmen karyawan berbasis lingkungan mempunyai kekurangan dan kelebihan, seperti yang telah di sampaikan oleh bapak Hasan selaku selaku pemilik UD Karya Murni:

”Kekurangan dalam rekrutmen yaitu sdm rendah, meskipun sdm rendah dalam bekerja selalu diberi arahan dan terus di control tidak bisa langsung dilepas bekerja begitu saja, untuk yang memberi arahan langsung dari senior/karyawan lama yang bekerja di bagian yang sama dan juga dari sekretaris lapangan. kelebihan dalam rekrutmen yaitu gampang mencari tenaga kerja bagi laki-laki, tidak perlu mengeluarkan banyak biaya.”⁸⁸

Pada saat melakukan rekrutmen pasti mempunyai kendala dalam melakukan hal tersebut, hal ini diperkuat dengan pernyataan bapak

Mustafa selaku Pimpinan dan anak dari pemilik UD Karya Murni:

“Kendalanya sulit mencari tenaga kerja perempuan karena mayoritas masyarakat di desa bekerja sebagai buruh tani apalagi jika musim panen karena bekerja sebagai buruh tani jam kerjanya lebih sedikit.”⁸⁹

⁸⁸ Hasan, diwawancara oleh Penulis, Bondowoso, 25 Juni 2022.

⁸⁹ Mustafa, diwawancara oleh Penulis, Bondowoso, 15 Mei 2022.

Dalam bekerja ada beberapa penyebab menurunnya dan meningkatnya kerja karyawan, hal ini disampaikan oleh bapak Shaleh selaku Manajer Operasional UD Karya Murni:

“Jika menurunnya kerja karyawan itu karena sering mengambil libur dan malas dalam bekerja dan untuk meningkatkan kerja karyawan itu membagi karyawan agar bisa fokus dengan tanggung jawabnya dengan apa yang menjadi pekerjaannya.”⁹⁰

Sedikit atau banyaknya karyawan target produksi atau target pengiriman produksi tetap berjalan sesuai prosedur, pernyataan ini di perjelas oleh mbak Ida selaku sekretaris 2 bagian lapangan:

“Setiap karyawan itu mempunyai tanggung jawab sendiri contohnya 1 orang bisa 1 kwintal plastik sortiran, sortiran itu memisahkan plastik sesuai jenis atau kategorinya seperti dari warna dan ukuran. Pengirimannya dalam jangka waktu satu minggu 2 atau 3 kali pengiriman jadi 1 kwintal itu tanggung jawab karyawan individu/kelompok dalam satu minggu pengiriman, untuk gajinya dihitung dengan hasil kerja dikali harga barang lalu hasilnya dikali lagi jumlah hari masuk karyawan. Setelah selesai pengiriman karyawan diberikan bonus atas hasil kerja kerasnya untuk mencapai target produksi sehingga membuat karyawan senang dan lebih bersemangat dalam bekerja, setiap hari selalu dipantau kerja karyawan sehingga karyawan bisa melakukan tugasnya dengan benar, jika sudah dipantau tapi tidak mencapai target pengiriman nanti ada konsekuensi dari kantor atau dari bapak Shaleh selaku manajer operasional gudang. Selama proses produksi daur ulang kami sangat memperhatikan kualitas produksi, disiplin waktu, selalu memberikan arahan agar karyawan bisa terus berkembang karena itu baik untuk dirinya sendiri maupun gudang.”⁹¹

Dalam bekerja pasti mengalami hambatan atau kendala, hal ini dijelaskan oleh ibu Yuni yang bekerja dibagian sortir:

“Kendalanya ketika pertama kali bekerja karena harus belajar jenis-jenis plastik membutuhkan waktu yang lumayan singkat sekitar 2-3 bulan. Setelah tahu jenis-jenis plastik pekerjaan semakin mudah dan cepat selesai sehingga tidak menjadikan

⁹⁰ Shaleh, diwawancara oleh Penulis, Bondowoso, 11 Mei 2022.

⁹¹ Ida, diwawancara oleh Penulis, Bondowoso, 22 Mei 2022.

kendala bagi saya.”⁹²

Dalam pengiriman barang setiap orang mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan proses produksi daur ulang, hal ini dijelaskan oleh ibu Mar yang bekerja dibagian sortir:

“Kalau di bagian sortir itu tanggung jawab berdua dengan teman saya, untuk berapa ton/karung dalam sekali pengiriman saya kurang tahu karena setelah selesai dimasukan ke karung langsung ditimbang untuk segera di proses ke mesin giling, jadi setiap barang datang saya dan teman saya langsung bergegas bekerja dengan cepat agar tugas kami cepat selesai.”⁹³

Dalam bekerja mempunyai semangat yang tinggi, hal ini dijelaskan oleh ibu Sulas yang bekerja dibagian sembur:

“Alasan yang utama untuk saya agar selalu semangat dalam bekerja adalah anak, agar kebutuhan anak terpenuhi dengan baik. Alhamdulillah selama saya bekerja disini saya bisa menyekolahkan anak saya dengan pendidikan yang tinggi.”⁹⁴

Dari hasil wawancara ketujuh sumber dapat disimpulkan bahwa kekurangan pada rekrutmen yaitu sumber daya yang rendah karena merekrut karyawan tanpa minimal pendidikan dan tidak banyak pengetahuan yang lebih luas, tapi kelebihan dari rekrutmen ini yaitu tidak kesulitan dalam mencari atau merekrut karyawan. Kendala yang terjadi saat perekrutan karyawan adalah kekurangan karyawan perempuan karena mayoritas wanita yang sudah menikah atau ibu-ibu bekerja sebagai buruh tani dengan jam kerja yang lebih sedikit. Meskipun mengalami kekurangan atau kendala dalam perekrutan tidak membuat produksi menurun karena pihak yang bertanggung jawab atas UD Karya Murni

⁹² Yuni, diwawancara oleh Penulis, Bondowoso 16 Agustus 2022.

⁹³ Mar, diwawancara oleh Penulis, Bondowoso 16 Agustus 2022.

⁹⁴ Sulas, diwawancara oleh Penulis, Bondowoso 16 Agustus 2022.

sangat memperhatikan karyawan saat bekerja dalam proses produksi daur ulang, selalu memantau atau memberikan arahan agar kualitas dari hasil produksi tetap terjaga dengan baik dan pengiriman tepat waktu sesuai yang telah ditentukan atau yang telah terjadwal, untuk sistem gaji dihitung dengan hasil kerja dikali harga barang lalu hasilnya dikali lagi jumlah hari masuk karyawan. Pengiriman barang sudah dilakukan, lalu para karyawan yang sudah bekerja dengan giat mendapatkan bonus berupa uang kisaran 90-100 ribu melebihi gaji dalam sehari bekerja sehingga membuat karyawan senang dan lebih semangat lagi dalam bekerja.

C. PEMBAHASAN TEMUAN

Berdasarkan hasil penyajian data penelitian melalui metode observasi, wawancara, dokumentasi serta analisis yang telah dilakukan berdasarkan fokus masalah yang telah dirumuskan, maka disini akan dikemukakan berbagai temuan di lapangan yang nantinya akan dikomunikasikan dengan teori-teori yang dijadikan landasan oleh peneliti dalam melakukan penelitian.

1. Penerapan Rekrutmen Karyawan Berbasis Lingkungan Di UD Karya Murni Bondowoso.

Rekrutmen berbasis lingkungan adalah serangkaian proses mencari, menemukan, mengajak juga menetapkan sejumlah orang, yang dipilih dari lingkungan sekitar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan spesifikasi atau karakter khusus yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi tersebut. Ada 2 hal dalam melakukan rekrutmen karyawan berbasis lingkungan yaitu berdasarkan tempat dan hubungan keluarga.

a. Sumber Rekrutmen

1) Rekrutmen internal : Rehiring

Rehiring berarti memperkerjakan kembali mantan pegawai yang pernah bekerja di perusahaan. Pihak UD Karya Murni memperkerjakan kembali karyawan dengan beberapa pertimbangan yaitu salah satunya mempunyai alasan yang jelas saat berhenti kerja, pamit dengan cara yang baik, dan pastinya tidak mempunyai masalah dengan pihak gudang sehingga ketika ingin kembali bekerja bisa diterima lagi.

2) Rekrutmen eksternal : Nepotisme

Nepotisme adalah Penarikan tenaga kerja yang berasal dari anggota keluarga. Pihak gudang menyuruh para karyawannya untuk mengajak keluarga, tetangga, saudara, teman untuk bekerja di UD Karya Murni.

b. Proses Rekrutmen

1) Mengidentifikasi jabatan yang dibutuhkan dan jumlah tenaga yang diperlukan.

Pihak UD Karya Murni merekrut karyawan sesuai dengan jumlah produksi dan tempat, karena tempatnya yang kurang luas tidak bisa merekrut karyawan sebanyak mungkin.

2) Menentukan sumber kandidat tenaga kerja yang tepat.

Pihak UD Karya Murni sangat selektif untuk calon tenaga kerja yang akan menjabat sebagai sekretaris karena harus bisa

membuat laporan bulanan, perhitungan modal, dan menghitung keluar masuk barang. Sumber rekrutmen yang digunakan yaitu rekrutmen eksternal.

- 3) Melakukan panggilan terhadap kandidat-kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan

Dilakukan dengan mengumpulkan berkas lamaran. Untuk persyaratan rekrutmen ini berlaku bagi calon karyawan yang akan menjadi sekretaris karena harus mengumpulkan berkas-berkas persyaratan dengan lengkap yang telah ditentukan oleh pihak gudang.

- 4) Melakukan penyaringan dan menyeleksi kandidat.

Hal ini berlaku bagi calon karyawan laki-laki dan karyawan perempuan yang akan menjadi sekretaris.

- 5) Mulai bekerja

Setelah melakukan berbagai proses rekrutmen, karyawan yang diterima atau lolos pada tahapan-tahapan proses rekrutmen bisa mulai bekerja.

Berdasarkan hasil analisis data di atas UD Karya Murni melakukan proses rekrutmen dari menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan, mengumpulkan persyaratan rekrutmen, menggunakan sumber atau metode rekrutmen internal dan eksternal, wawancara bagi rekrutmen eksternal, pemilihan karyawan dari hasil wawancara, lalu penempatan atau mulai bekerja.

2. Implikasi Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Lingkungan Pada Volume Produksi Di UD Karya Murni Bondowoso.

Implikasi atau hubungan antara rekrutmen karyawan dengan volume produksi sangat berpengaruh atau berkaitan.

a. Kendala Rekrutmen

Kendala dalam melakukan rekrutmen di UD Karya Murni Bondowoso yaitu sulit mencari karyawan perempuan karena di desa mayoritas bekerja di sawah dan tidak bisa menambah banyak karyawan karena kondisi atau tempat gudang yang kurang luas sehingga menjadi kesulitan atau kendala bagi pihak UD Karya Murni.

b. Kekurangan Dan Kelebihan

Kekurangan rekrutmen yang dialami UD Karya Murni adalah SDM nya rendah karena merekrut karyawan tanpa minimal pendidikan dan kelebihan nya adalah kesempatan promosi (pengangkatan atau pemindahan posisi karyawan ke tingkat atau tanggung jawab yang lebih tinggi) bagi karyawan sehingga membuat karyawan lebih semangat dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

c. Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas yaitu semua karyawan mempunyai kemampuan dalam bekerja karena

sudah dilatih dan diajari pada saat pertama kali bekerja.

2) Semangat kerja

Yaitu karyawan mempunyai semangat kerja apalagi pada saat pengiriman karena para karyawan akan mendapatkan bonus berupa uang atas hasil kerja keras karena telah menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pihak UD Karya Murni.

3) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Pihak UD Karya Murni sangat memperhatikan kualitas produksi agar tidak mengecewakan konsumen atau pelanggan dan tentunya sangat memperhatikan atau selalu memantau kerja karyawan dalam bekerja sehingga karyawan semakin lama mempunyai kualitas kerja yang bagus.

Berdasarkan hasil analisis data diatas yang dilakukan karyawan UD Karya Murni dalam proses produksi yaitu mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, menjaga kualitas produksi agar produksi yang dihasilkan bagus dan tidak mengecewakan pelanggan, pastinya mempunyai keahlian atau berpengalaman dalam setiap bidang proses produksi hingga membuat karyawan semakin lama semakin berkembang dalam pekerjaannya. Ketika proses produksi telah selesai dan dikirim ke pelanggan, karyawan mempunyai semangat yang tinggi dalam

bekerja karena mendapatkan upah atau bonus telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja yaitu ketepatan waktu.

1) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output. Dalam proses produksi UD Karya Murni karyawan dalam bekerja sangat memanfaatkan waktu dengan baik untuk mencapai target produksi yang sudah ditentukan dari gudang.

Penyebab penurunan produktivitas dan peningkatan produktivitas kerja adalah:

- 1) Penyebab penurunan produktivitas kerja adalah sering mengambil libur, malas dalam bekerja sehingga tidak mencapai target produksi.
- 2) Peningkatan produktivitas kerja karyawan dilakukan dengan memecah kelompok yang berisi 2 atau 3 orang menjadi satu bagian terutama karyawati di bagian sortir untuk memfokuskan satu karyawati dengan memaksimalkan proses sortir begitupun juga bagi karyawan agar maksimal maka dibagi tugas ada yang fokus di bagian mesin sentri, mesin press, mesin giling, dll.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Penerapan sistem rekrutmen karyawan menggunakan rekrutmen internal dan eksternal, rekrutmen internal yang digunakan yaitu rehiring. Rehiring adalah memperkerjakan kembali mantan pegawai yang pernah bekerja di perusahaan. Pihak UD Karya Murni memperkerjakan kembali karyawan dengan beberapa pertimbangan yaitu salah satunya mempunyai alasan yang jelas saat berhenti kerja, pamit dengan cara yang baik, dan pastinya tidak mempunyai masalah dengan pihak gudang sehingga ketika ingin kembali bekerja bisa diterima lagi. Sedangkan Rekrutmen eksternal yang digunakan yaitu nepotisme, nepotisme adalah Penarikan tenaga kerja yang berasal dari anggota keluarga. Pihak gudang menyuruh para karyawannya untuk mengajak keluarga, tetangga, saudara, teman untuk bekerja di UD Karya Murni. Proses rekrutmen dari menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan, mengumpulkan persyaratan rekrutmen, menggunakan sumber atau metode rekrutmen internal dan eksternal, wawancara bagi rekrutmen eksternal, pemilihan karyawan dari hasil wawancara, lalu penempatan atau mulai bekerja.
2. Implikasi sistem rekrutmen karyawan berbasis lingkungan pada volume produksi di UD Karya Murni Bondowoso mengalami kendala dalam melakukan rekrutmen yaitu sulit mencari karyawan perempuan, kekurangan yang dialami karena SDM nya rendah dan kelebihannya

adanya pemindahan jabatan yang lebih tinggi. Dalam proses produksi pentingnya menjaga kualitas, memiliki kemampuan dan semangat kerja yang tinggi sehingga selesai pada waktu yang sudah ditentukan.

b. SARAN

Sebagai dari penyusunan skripsi ini, maka perlu kiranya peneliti menyampaikan beberapa saran yang bisa dijadikan sebuah masukan antara lain:

1. Dalam Penerapan rekrutmen karyawan berbasis lingkungan, peneliti menyarankan kedepannya bisa melihat dari segi pendidikan maupun pengalaman karena tentunya pasti bisa membuat UD Karya Murni lebih maju dan berkembang serta tidak memberikan minimal umur yang direkrut.
2. Terkait implikasi rekrutmen karyawan berbasis lingkungan pada volume produksi, peneliti menyarankan kedepannya untuk membuat jadwal pengiriman barang sehingga karyawan/perseorangan bisa mencapai target yang sudah menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Arfah. *Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm Bank Muamalat Kcp Barabai*. Banjarmasin: Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 2021.
- Arjamis, Zuria. *Sistem Rekrutmen Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo*. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2020.
- Aryawati, Ni Putu Ari Dkk. *Manajemen UMKM Dan Koperasi*. Mataram: Tahta Media Group, 2022.
- Asshofi, Fuad *Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Di PT Jatinom Indah Agri Blitar*. Tulungagung: Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2019.
- Bairizki, Ahmad. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*. Surabaya: Pustaka Aksara, 2020.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulawesi Selatan: Aksara Timur, 2018.
- Chaerudin, Ali, Intan Hartaningtyas Rani, Velma Alicia. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jawa barat: CV Jejak, 2020.
- Fahmi, Abu dkk. *HRD Syariah Teori Dan Implementasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Fauziyah, Puput . *Rekrutmen Karyawan Pada Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu*. Bengkulu: Islam Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu, 2021.
- Hanggraeni, Dewi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Ui, 2012.
- Hm, Muhdar. *Manajemen SDM: Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2020.
- Ichsan, Reza Nurul dkk. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: CV Sentosa Deli Mandiri, 2021.
- Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.

- Jonathan, Sarwono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Kurniawati, Endah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding, 2021.
- Lestari, Alfina Wahyu. *Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia 2 KCP Ngawi*. Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021.
- Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press, 2009.
- Moleong. Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- _____. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- _____. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- Morissan. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Muhdar. *Manajemen SDM: Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*, Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2020.
- Mukhlis. *Buku Ajar Hukum Lingkungan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Mulyani, Sri. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara, 2021.
- Mulyono, Sri. *Etika Bisnis Islam*. Nusa Tenggara Barat: CV Alliv Renteng Mandiri, 2021.
- Nathaniel, Raba. *Pengantar Bisnis*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020.
- Prasetyo, Adhi dkk. *Manajemen SDM Digital: Strategi Bertahan Di Era Industry 4.0*. Yogyakarta: Diandra Creative, 2021.
- Priatna. Deden Komar dan Nandan Limakrisna. *Buku Referensi Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion And Happiness*. Deepublish, 2021.
- Prihantini dkk. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jawa Barat: Edu Publisher, 2021.

- Purnaya, I Gusti Ketut . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- Riniwati. Harsuko. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm)*. Malang: Ub Press, 2016.
- Rohman, Abdur. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*. Pamekasan: Duta Media Publishing, 2017.
- Rosyidi, David. *Rekrutmen Santri Sebagai Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Bisnis Di Pondok Pesantren Al-Bidayah Tegal Besar Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember*. Jember: Institut Agama Islam Negeri Jember, 2021.
- Saihudin, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo:Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Sauri, Sofjan. *Manajemen Produksi Dan Operasi* . Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1999.
- Setiawan, Hendra. *Mushaf Al-Azhar*. Bandung: Jabal, 2010.
- Setyawati, Dwi Wahyu Marina. *Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada KSPS BMT Surya Melati Gubug Grobogan*. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2019.
- Setyowati, Dyah Eko dkk, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2021.
- Sidjabat, Sonya. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Bogor: Lindan Bestari, 2021.
- Silaen, Novia Ruth dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat: Widina Bakhti Persada, 2021.
- Sonjaya. Nanda Belindha. *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan PT. Harja Gunatama Lestari Bandung*. Bandung: Universitas Sangga Buana Ypkp, 2020.
- Souhuka, Samuel dan Mohammad Amin. *Buku Ajar (Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV Jakad Media Publishing, 2019.
- Soviah, Evis. *Sistem Rekrutmen Karyawan di PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo*. Surabaya: Universitas Islam Surabaya, 2019.

- Sudaryana, Bambang dan Ricky Agusiady. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2022.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI), 2016.
- Suharto, Babun dkk. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember : IAIN Jember. 2018.
- Sumanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2020.
- Suryadharma, Triyani Budyastuti. *Sistem Informasi Manajemen*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Wahyudi, Mohammad. *Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Nusantara Mart Rejotangan Tulungagung Dalam Perspektif Syariah*. Tulungagung: Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2019.
- Wijoyo, Hadion dkk. *Pengantar Bisnis*. Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri, 2021.
- Yustini, Tien dan Yuliza. *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Kajian Di Masa Pandemi Covid-19*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi, 2021.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atika Maulidatus Syarifah
NIM : E20182334
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institusi : Universitas Islam Negeri Jember Kiai Haji Achmad Siddiq
Jember

Dengan ini menyatakan yang sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “**Analisis Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Lingkungan Di UD Karya Murni Bondowoso**” adalah benar-benar hasil penelitian karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Jember, 02 September 2022

Saya yang menyatakan



Atika Maulidatus Syarifah

E20182334

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODOLOGI PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Analisis Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Lingkungan Di UD Karya Murni Bondowoso.	<p>Penerapan rekrutmen karyawan berbasis lingkungan</p> <p>Implikasi rekrutmen karyawan berbasis lingkungan pada volume produksi</p>	<p>1. Referensi manajemen</p> <p>2. Rehiring</p> <p>3. Sukses</p> <p>4. Nepotisme</p> <p>1. Faktor Organisasional</p> <p>2. Budaya perusahaan</p> <p>3. Orang yang tidak mempunyai pengalaman</p> <p>4. Kondisi eksternal</p>	<p>1. Data Primer</p> <p>2. Data Sekunder</p>	<p>1. Pendekatan Penelitian: Kualitatif.</p> <p>2. Jenis Penelitian: Penelitian Lapangan (<i>field research</i>)</p> <p>3. Lokasi Penelitian: Desa Kajar Bondowoso.</p> <p>4. Teknik Pengumpulan Data:</p> <p>a. Wawancara</p> <p>a. Observasi</p> <p>b. Dokumentasi</p> <p>5. Analisis Data:</p> <p>a. Data reduksi</p> <p>b. Penyajian data</p> <p>c. Kesimpulan</p> <p>6. Keabsahan Data: Triangulasi sumber</p>	<p>1. Bagaimana Penerapan Rekrutmen Karyawan Berbasis Lingkungan Di Ud Karya Murni Bondowoso?</p> <p>2. Bagaimana Implikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Lingkungan Pada Volume Produksi Di Ud Karya Murni Bondowoso?</p>



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>

Nomor : B-723/UIN.20/7.a/PP.00.9/12/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

9 Desember 2021

Yth. Pimpinan UD Karya Murni
Jl. Pakisan Kajar Bondowoso

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Atika Maulidatus Syarifah
NIM : E20182334
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Analisis Rekrutmen Karyawan Berbasis Lingkungan Di Desa Kajar Bondowoso di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Nurul Widyawati Islami Rahayu
Nurul Widyawati Islami Rahayu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No	Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1.	12 Desember 2021	Pemberian surat izin penelitian	
2.	11 Mei 2022	Wawancara dengan Bapak Shaleh	
3.	15 Mei 2022	Wawancara dengan Bapak Musthafa	
5.	22 Mei 2022	Wawancara dengan Mbak Ida	
6.	25 Juni 2022	Wawancara dengan Bapak Hasan	
7.	16 Agustus 2022	Wawancara dengan Ibu Sulas	
8.	16 Agustus 2022	Wawancara dengan Ibu Yuni	
9.	16 Agustus 2022	Wawancara dengan Ibu Mar	
10.	16 Agustus 2022	Melengkapi data-data yang dibutuhkan dan meminta surat keterangan telah selesai penelitian	

Mengetahui

Pimpinan UD Karya Murni
Bondowoso


UD KARYA MURNI
Musthafa

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

UD KARYA MURNI BONDOWOSO

Jl. Raya Pakisan, Kecamatan Tenggarang, Kabupaten Bondowoso

Jawa Timur, Kode Pos: 68281.

SURAT KETERANGAN
NOMOR: 01/SK/SBMB/09/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Musthafa
Alamat : Jl. Raya Pakisan, Kelampes, Kajar, Kecamatan Tenggarang, Kabupaten Bondowoso.
Jabatan : Pimpinan UD Karya Murni Bondowoso.

Menerangkan bahwa :

Nama : Atika Maulidatus Syarifah
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Nim : E201822334
Alamat : Desa Tumpeng RT.08/RW.03 Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso.


Telah menyelesaikan penelitian di perusahaan kami dengan judul "**Analisis Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Lingkungan Di UD Karya Murni Bondowoso**".

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bondowoso, 01 September 2022

Pimpinan UD Karya Murni

Bondowoso


UD K.A.
Musthafa

PEDOMAN PENELITIAN

A. Pedoman Observasi

1. Gambaran objektif UD Karya Murni Bondowoso.

B. Pedoman Interview

1. Sejak kapan diterapkan rekrutmen karyawan berbasis lingkungan?
2. Apa tujuan dari rekrutmen karyawan berbasis lingkungan?
3. Apa alasan menerapkan rekrutmen karyawan berbasis lingkungan?
4. Apa saja persyaratan rekrutmen karyawan berbasis lingkungan?
5. Bagaimana proses rekrutmen karyawan berbasis lingkungan?
6. Apa kelebihan dan kekurangan rekrutmen karyawan berbasis lingkungan?
7. Apa saja kendala rekrutmen karyawan berbasis lingkungan?
8. Apakah rekrutmen karyawan berbasis lingkungan mempengaruhi jumlah produksi?
9. Apa penyebab menurunnya dan apa upaya untuk meningkatkan kerja pada karyawan?
10. Bagaimana cara UD Karya Murni agar karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan proses produksi yang telah dijadwalkan?
11. Alasan bekerja di UD Karya Murni?
12. Apakah dengan bekerja di UD Karya Murni bisa membantu ekonomi keluarga?

C. Pedoman Dokumentasi

1. Gambar produk UD Karya Murni Bondowoso.
2. Foto kegiatan yang berkaitan dengan analisis sistem rekrutmen karyawan berbasis lingkungan di UD Karya Murni Bondowoso.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Dokumentasi



(Wawancara dengan manajer operasional UD Karya Murni Bondowoso yaitu bapak Shaleh)



(Wawancara dengan pimpinan/anak pemilik dari UD Karya Murni Bondowoso yaitu bapak Mustafa)



(Wawancara dengan sekretaris 2 bagian lapangan yaitu mbak Ida)



(Wawancara dengan karyawan bagian sembur yaitu ibu Sulas)



(Wawancara dengan karyawan bagian sortir yaitu ibu Mar)



(Wawancara dengan karyawan bagian sortir yaitu ibu Yuni)

BIODATA PENULIS



Nama : Atika Maulidatus Syarifah
NIM : E20182334
Tempat Tanggal Lahir : Bondowoso, 09 Mei 2000
Alamat : Desa Tumpeng RT.08/RW.03 Kecamatan
Wonosari Kabupaten Bondowoso
No. Hp : 085706155704
Jurusan : Ekonomi Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Riwayat Pendidikan :
1. SD : Tahun 2006-2012 SDN pasarejo 02
2. SMP : Tahun 2013-2015 MTSN 02
Bondowoso
3. SMA : Tahun 2016-2018 SMKN 02
Bondowoso
Pengalaman Organisasi :
1. IKMPB IAIN Jember 2018/2019
2. PMII IAIN Jember 2018/2019