

**ANALISIS POLA REKRUTMEN CALON KARYAWAN  
BERDASARKAN RELASI DALAM MENGHASILKAN  
PERILAKU PRODUKTIF PADA KARYAWAN PERSEROAN  
TERBATAS GRESIK MIGAS KECAMATAN KEBOMAS**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember untuk  
memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi.)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Psikologi Islam



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

Oleh :

**Atisa Tinezia Arasy Hidayat**

NIM. D20195064

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER**

**FAKULTAS DAKWAH**

**2023**



**ANALISIS REKRUTMEN CALON KARYAWAN  
BERDASARKAN RELASI DALAM MENGHASILKAN  
PERILAKU PRODUKTIF PADA KARYAWAN PT GRESIK  
MIGAS KECAMATAN KEBOMAS GRESIK**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember untuk  
memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi.)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Psikologi Islam

**Oleh :**

**Atisa Tinezia Arasy Hidayat**

NIM. D20195064

**Disetujui Dosen Pembimbing:**

**Dr. Imani Turmudi, M.M.**

NIP. 197111231997031003



**ANALISIS POLA REKRUTMEN CALON KARYAWAN BERDASARKAN  
RELASI DALAM MENGHASILKAN PERILAKU PRODUKTIF PADA  
KARYAWAN PERSEROAN TERBATAS GRESIK MIGAS KECAMATAN  
KEBOMAS**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan  
Memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Psikologi Islam

Hari: Senin  
Tanggal: 2 Oktober 2023

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Muhammad Muhib Alwi, M.A  
NIP. 197807192009121005

Arik Fajar Cahyono, M.Pd  
NIP. 198802172020121004.

Anggota

1. Dr. H. Abdul Mu'is, M.Si
2. Dr. Imam Turmudi, M.M

Menyetujui

Dekan Fakultas Dakwah



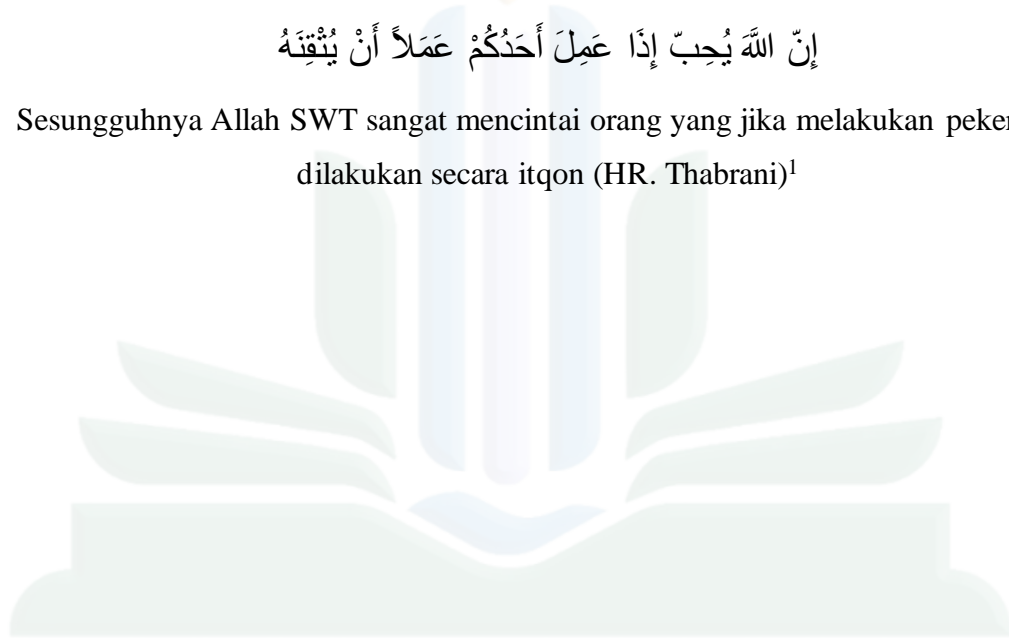
Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag  
NIP. 19740606 200003 1 003



## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Sesungguhnya Allah SWT sangat mencintai orang yang jika melakukan pekerjaan,  
dilakukan secara itqon (HR. Thabrani)<sup>1</sup>



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

---

<sup>1</sup> Abul Qasim Sulaiman bin Ahmad al-Lakhmiy ath-Thabrani, Mu'jam Al-Ausath (Kairo: Dar-Al Haramain,1415 H), juz I. hlm. 897

## PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, serta menyebut kekasih Allah SWT, Nabi Muhammad SAW, semoga skripsi ini bermanfaat dan mendapat ridho Nya. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Irayani Taviva SH dan Budi Ismail Hidayat SH (Johan). Terima kasih pada kedua orang tua yang sudah membawa Saya lahir ke dunia dan senantiasa memberikan banyak pelajaran hidup
2. Intan Novelia Baharini, sahabat terbaik yang selalu menemani, memberi *support* mental, tulus, dan selalu mengajak berkembang menjadi orang yang lebih baik. Terima kasih banyak.
3. Bapak Imam Turmudi selaku dosen pembimbing, terimakasih atas kesabaran dalam membimbing saya mengerjakan skripsi ini.
4. Almamater UIN KH Achmad Siddiq Jember. Terima kasih atas kesempatan untuk menuntut ilmu.
5. Semua penjaga dan teman dari dimensi 1 yang selalu menemani, membantu dan memberi dukungan.

Terima kasih untuk kalian semua. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu di masa depan.

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan hidayah Nya. Sholawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun umat muslim menuju agama yang benar. Berkat hal tersebut penulis dapat menyelesaikan tugas akhir atau skripsi demi mendapat gelar S. Psi dengan usaha maksimal.

Dengan terselesaikannya Skripsi berjudul **ANALISIS REKRUTMEN CALON KARYAWAN BERDASARKAN RELASI DALAM MENGHASILKAN PERILAKU PRODUKTIF PADA KARYAWAN PT GRESIK MIGAS KECAMATAN KEBOMAS**, maka penulis ingii mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M. selaku Rektor UIN KHAS Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag selaku dekan fakultas dakwah UIN KHAS Jember
3. Bapak Muhammad Muhib Alwi, M.A selaku Ketua Program Studi Psikologi Islam UIN KHAS Jember
4. Bapak Dr. Imam Turmudi, M.M selaku dosen pembimbing skripsi
5. Bapak Dr. H. Abdul Mu'is, M.Si selaku penguji utama skripsi
6. Bapak Arik Fajar Cahyono, M.Pd selaku sekretaris ujian
7. Bapak dan Ibu seluruh dosen di Fakultas Dakwah

Tidak ada yang dapat penulis ucapkan selain terima kasih dan selalu mengharap keridhaan Allah SWT. Semoga skripsi ini menjadi ilmu yang bermanfaat.

Jember, 22 Juni 2023

Penulis,



Atisa Tinezia Arasy Hidayat

## ABSTRAK

**Atisa Tinezia Arasy Hidayat, 2023:** *Analisis Rekrutmen Berdasarkan Relasi dalam Menghasilkan Perilaku Produktif pada Karyawan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas.*

Rekrutmen merupakan proses memilih seseorang untuk mengisi kekosongan jabatan di sebuah perusahaan. Rekrutmen dibagi menjadi 2 jenis yaitu rekrutmen eksternal dan internal. Beberapa perusahaan Indonesia, umumnya menggunakan rekrutmen eksternal, namun ada juga yang menggunakan rekrutmen internal. Perusahaan yang melakukan rekrutmen internal nyatanya mendapat pandangan kurang baik dari masyarakat karena terkesan menerapkan Tindakan nepotisme. Hal ini karena rekrutmen internal merupakan rekrutmen yang sumbernya berasal dari internal, seperti karyawan yang sudah pernah magang atau sudah pernah bekerja di perusahaan yang melakukan rekrutmen.

Berdasarkan konteks penelitian tersebut, maka dibentuk beberapa fokus penelitian, yaitu 1) Apa pertimbangan melakukan rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas? 2) Bagaimana tahapan – tahapan dalam melakukan rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas? 3) Apakah rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Kecamatan Kebomas dapat menghasilkan perilaku produktif pada karyawan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas?

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan 1) Mendapatkan pengetahuan tentang apa pertimbangan dalam melakukan rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, 2) Mendapatkan pengetahuan tentang tahapan – tahapan yang dilakukan dalam rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, 3) Mengetahui apakah rekrutmen berdasarkan relasi dapat menghasilkan perilaku produktif pada karyawan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas.

Demi menjawab fokus penelitian dan mencapai tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan cara analisis deskriptif, menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis dilakukan terhadap seluruh proses rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, serta bagaimana hasil perilaku karyawan yang telah direkrut menggunakan rekrutmen berdasarkan relasi tersebut.

Setelah melaksanakan penelitian dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi, didapatkan kesimpulan yaitu 1) Pertimbangan menggunakan rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas adalah untuk menghemat waktu. 2) Tahapan yang dilakukan dalam rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas adalah *job posting*, yaitu memberikan informasi rekrutmen hanya kepada sumber internal saja. 3) Rekrutmen berdasarkan relasi berkaitan dalam menghasilkan perilaku produktif pada karyawan di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas.

## ABSTRACT

**Atisa Tinezia Arasy Hidayat, 2023:** *Recruitment Analysis Based on Relationships in Generating Productive Behavior in PT Gresik Migas Employees, Kebomas District.*

*Recruitment is the process of selecting someone to fill a vacant position in a company. Recruitment is divided into 2 types, namely external and internal recruitment. Some Indonesian companies generally use external recruitment, but some use internal recruitment. In fact, companies that carry out internal recruitment receive unfavorable views from the public because they seem to be implementing acts of nepotism. This is because internal recruitment is recruitment that comes from internal sources, such as employees who have had internships or have worked in companies that carry out recruitment.*

*Based on the research context, several research focuses were formed, namely 1) What are the considerations for recruiting based on relations at PT Gresik Migas, Kebomas District? 2) What are the stages in conducting recruitment based on relations at PT Gresik Migas, Kebomas District? 3) Can recruitment based on relations at PT Gresik, Kebomas District, produce productive behavior among employees at PT Gresik Migas, Kebomas District?*

*This research was conducted with the objectives of 1) Gaining knowledge about what are the considerations in recruiting based on relations at PT Gresik Migas, Kebomas District, 2) Gaining knowledge about the stages carried out in recruitment based on relations at PT Gresik Migas, Kebomas District, 3) Knowing whether recruitment based on relations can produce productive behavior in employees of PT Gresik Migas, Kebomas District.*

*In order to answer the research focus and achieve the research objectives, this research was conducted by means of descriptive analysis, using interview, observation and documentation methods. Analysis was carried out on the entire recruitment process based on relations at PT Gresik Migas, Kebomas District, as well as how the results of the behavior of employees who had been recruited used recruitment based on these relations.*

*After carrying out research using observation techniques, interviews and documentation, it can be concluded that 1) The consideration of using recruitment based on relations at PT Gresik Migas, Kebomas District is to save time. 2) The stages involved in recruitment based on relations at PT Gresik Migas, Kebomas District, are job postings, namely providing recruitment information only to internal sources. 3) Recruitment based on related relations in producing productive behavior in employees at PT Gresik Migas, Kebomas District.*



## DAFTAR ISI

MOTTO.....	iii
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Definisi Istilah.....	10
F. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	15
A. Penelitian Terdahulu.....	15
B. Kajian Teori.....	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Subjek Penelitian.....	42
D. Teknik Pengambilan Data.....	43
E. Analisis Data.....	45
F. Keabsahan Data.....	46
G. Tahap – Tahap Penelitian.....	48





## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Perbandingan Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel 4. 1 Kondisi Saranan Prasarana Kantor PT Gresik Migas .....	52
Tabel 4.2. Daftar Hadir Karyawan PT Gresik Migas Periode September 2023 .....	67



**UIN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Perusahaan merupakan sebuah lembaga atau tempat untuk melakukan kegiatan produksi. Perusahaan berdiri dan dijalankan untuk mendapatkan keuntungan secara finansial. Perusahaan bisa mendapatkan keuntungan secara finansial melalui 2 jenis kegiatan, yaitu menjual jasa atau barang. Keuntungan secara finansial yang diharapkan oleh perusahaan menjadi tujuan dari berdirinya perusahaan itu sendiri, namun keuntungan secara finansial tidak bisa didapatkan oleh pemilik perusahaan tanpa adanya karyawan – karyawan yang membantu pekerjaan di dalam perusahaan.

Sehingga, dapat dikatakan setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang bisa membantu mendapatkan keuntungan secara finansial tersebut. Perusahaan skala besar atau kecil sudah pasti membutuhkan tenaga kerja setidaknya lebih dari 1 agar semua pekerjaan berjalan secara efektif atau tepat sasaran. Setiap perusahaan juga pasti ingin mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan dapat memenuhi ekspektasi pemilik perusahaan. Sehingga sewajarnya perusahaan akan melakukan cara – cara terbaik untuk menjaring karyawan yang sesuai kebutuhan dan keinginan. Itu sebabnya, untuk mendapat karyawan terbaik, bertalenta dan sesuai dengan kebutuhan, maka perusahaan harus melakukan penjaringan karyawan dengan melaksanakan rekrutmen.

Rekrutmen merupakan proses mencari dan mengundang seseorang untuk mengisi posisi yang kosong dalam sebuah perusahaan<sup>2</sup>. Proses rekrutmen menjadi bagian yang penting, karena merupakan permulaan bagi perusahaan

---

<sup>2</sup> Dimas Yuanda. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.*(Pekanbaru: 2022) Hal. 12

dalam menjanging dan mengelompokkan karyawan terbaik untuk mencapai tujuannya. Proses rekrutmen perlu dilakukan secara profesional dengan melalui tahap – tahap tertentu agar bisa mendapatkan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan. Hal ini karena jika perusahaan mendapatkan karyawan yang tidak dapat memenuhi ekspektasi dan tujuan, maka perusahaan akan mengalami kerugian.

Proses rekrutmen pada umumnya dapat diawali dengan menetapkan beberapa kualifikasi untuk calon karyawan sesuai kebutuhan perusahaan. Kualifikasi tersebut dapat meliputi kemampuan calon karyawan dalam bekerja, usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, pendidikan terakhir dan lain sebagainya.

Berdasarkan kualifikasi yang ditetapkan untuk calon karyawan, diharapkan perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan, dapat mengisi kekosongan jabatan, serta produktif dalam bekerja. Perilaku produktif para karyawan berperan besar untuk memajukan perusahaan, khususnya untuk mendapatkan keuntungan finansial. Perilaku produktif karyawan juga berperan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan awalnya, seperti, memperluas cabang usaha, mencapai efektivitas kerja dan lain sebagainya.

Karyawan dengan perilaku produktif pasti dapat menjalankan pekerjaannya secara cepat dan tetap efektif menggunakan inisiatifnya sendiri. Sikap produktif ini sudah pasti menjadi salah satu kriteria yang paling dicari oleh perusahaan, karena perilaku produktif dapat membawa perusahaan mendapatkan keuntungan finansial atau mencapai tujuannya dengan cara kerja singkat, kreatif, namun tetap tepat sasaran . Perilaku produktif seorang karyawan dalam Islam juga dipandang sebagai sesuatu yang sangat mulia dan dicintai oleh Allah SWT. Hal ini disebutkan Nabi Muhammad SAW melalui sabdanya, yaitu :

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ

”Sesungguhnya Allah SWT sangat mencintai orang yang jika melakukan pekerjaan, dilakukan secara profesional” (HR. Thabrani)<sup>3</sup>

Perilaku profesional tidak hanya dicintai oleh Allah SWT, namun juga dicintai oleh atasan dan dapat memotivasi para pekerja lain. Sehingga perilaku itqon yang dimiliki oleh seorang karyawan tidak hanya memberikan dampak positif berupa kecintaan dari Allah SWT, namun juga dapat memberi dampak positif bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Nabi Muhammad SAW juga bersabda tentang perilaku produktif karyawan saat bekerja dalam hadis lain yang diriwayatkan oleh Bukhari Muslim<sup>4</sup>:

إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Jika urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu (HR. Bukhari)

Dari sabda Nabi Muhammad SAW tersebut sudah jelas bahwa pekerjaan atau urusan yang diserahkan pada orang yang tidak tepat, maka hanya perlu menunggu terjadinya kekacauan atau kehancuran dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Dari sabda Nabi Muhammad SAW ini juga sudah jelas bahwa karyawan yang direkrut oleh perusahaan sudah seharusnya memiliki perilaku produktif, karena karyawan seperti itu akan mengerjakan pekerjaannya sesuai keahlian dan menghasilkan akhir kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

<sup>3</sup> Didin Hafidhuddin. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani) Hal. 1

<sup>4</sup> Nila Mardiah. *Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan dalam Perspektif Islam*. Jurnal Kajian Ekonomi Islam. 2016. Hal. 224

Karyawan dengan perilaku produktif bisa didapatkan dengan melakukan tahapan rekrutmen yang cermat dan memperhatikan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang berperilaku produktif dalam bekerja dibagi menjadi 2 jenis, yaitu rekrutmen eksternal dan internal. Rekrutmen eksternal meliputi pengangkatan calon karyawan berdasarkan hasil seleksi terhadap calon karyawan yang memenuhi kualifikasi. Rekrutmen eksternal bersifat terbuka atau bisa diikuti oleh semua orang yang memenuhi kualifikasi dari perusahaan. Rekrutmen eksternal dilaksanakan melalui tahapan penyebaran informasi lowongan kerja, seleksi berkas, wawancara dan penentuan calon karyawan yang lolos.

Sedangkan rekrutmen internal meliputi pengangkatan calon karyawan berdasarkan relasi atau hubungan, seperti pengangkatan karyawan dari relasi pejabat perusahaan, pengangkatan karyawan dari divisi lain, dan pengangkatan karyawan berdasarkan relasi magang atau *internship*<sup>5</sup>. Tahapan yang dilakukan dalam rekrutmen berdasarkan relasi berbeda – beda tergantung kebijakan perusahaan. Terdapat tahapan berupa wawancara calon karyawan atau tidak ada tahapan rekrutmen melainkan langsung pengangkatan karyawan.

Rekrutmen berdasarkan relasi sebenarnya sudah banyak dilakukan di berbagai perusahaan di Indonesia. Hal ini karena rekrutmen internal memiliki manfaat seperti hemat waktu dan biaya. Rekrutmen berdasarkan relasi merupakan proses merekrut calon karyawan yang dipandang lebih aman karena perusahaan bisa lebih menyesuaikan kebutuhannya dan benar – benar mengenali calon karyawannya.

---

<sup>5</sup> Mikael Evan. *Studi Deskriptif Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Pada Pt Romi Violeta*. (Surabaya: Agora, 2016) Hal.392.



Selain itu, beberapa penelitian tentang rekrutmen internal sudah banyak dilakukan. Penelitian – penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada dampak positif dari melaksanakan sistem rekrutmen internal atau berdasarkan relasi.

Pada tahun 2020, telah dilakukan penelitian mengenai efektivitas rekrutmen internal yang diselenggarakan oleh salah satu perusahaan ekonomi syariah, yaitu Bank Syariah SPM Pamekasan. Penelitian rekrutmen internal pada Lembaga ini menunjukkan bahwa rekrutmen internal dapat dilakukan sesuai kebutuhan. Meskipun Bank Syariah SPM Pamekasan juga menjalankan rekrutmen eksternal, namun pada situasi tertentu rekrutmen internal akan tetap dilakukan. Pada penelitian ini dijelaskan bahwa Bank Syariah SPM Pamekasan melakukan rekrutmen internal dengan memilih calon karyawan dari anak magang<sup>6</sup>. Hasilnya adalah Bank Syariah SPM Pamekasan bisa mendapatkan karyawan yang tidak perlu waktu lama untuk beradaptasi dengan pekerjaannya.

Penelitian lain tentang efektivitas rekrutmen berdasarkan relasi untuk menghasilkan kinerja terbaik juga dilakukan pada tahun 2018, yaitu pada karyawan bagian pemasaran di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta. Karyawan yang direkrut mayoritas berasal dari sumber internal. Baik rekrutmen untuk karyawan baru atau pemindahan posisi kerja. Alasan utama CV Ikra Cendana Lintang Jakarta melakukan rekrutmen sumber internal adalah untuk mendapatkan karyawan dengan loyalitas tinggi pada perusahaan, karena karyawan akan memiliki rasa terima kasih atas jabatan yang didapatkan berdasarkan relasi tersebut<sup>7</sup>. Selain itu, karyawan juga akan berperilaku produktif dalam pekerjaannya karena telah memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian ini, rekrutmen sumber

---

<sup>6</sup> Siyah. *Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Pamekasan: Ar – Ribhu. 2020. Hal. 190.

<sup>7</sup> Rosento. *Efektivitas Rekrutmen dalam Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Pemasaran CV Ikra Cendana Lintang Jakarta*. Jakarta: Cakrawala, 2018. Hal. 85.

internal atau berdasarkan relasi memiliki banyak manfaat bagi perusahaan dan bermanfaat untuk jenjang karier karyawan.

Pada tahun 2016 juga telah dilakukan penelitian terhadap rekrutmen internal atau berdasarkan relasi yang dilakukan oleh PT. Romi Violeta. Rekrutmen berdasarkan relasi diselenggarakan karena dianggap sesuai dengan kebutuhan PT. Romi Violeta. Tenaga kerja internal dianggap berpengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan, karena umumnya calon karyawan dari sumber internal sudah memiliki pengetahuan yang baik tentang perusahaan. Sehingga tidak memerlukan adaptasi dalam melakukan pekerjaannya yang baru. Dengan kata lain, rekrutmen sumber internal berdasarkan relasi ini sudah mampu membantu PT. Romi Violeta menghemat waktu dan biaya dalam proses rekrutmen.

Melihat beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya tentang rekrutmen sumber internal, dapat dijelaskan bahwa rekrutmen internal menjadi proses *hire* yang memiliki dampak positif, karena berdasarkan beberapa data penelitian tersebut, rekrutmen berdasarkan relasi telah memberikan bukti berupa karyawan yang berperilaku produktif dalam bekerja serta sangat loyal terhadap perusahaan.

Namun meskipun sudah ada beberapa penelitian tersebut, tetap tidak semua lapisan masyarakat memiliki pandangan yang sama terhadap rekrutmen berdasarkan relasi atau menggunakan sumber internal, karena masyarakat memandang calon karyawan yang berhasil kerja berdasarkan relasi tidak selalu memiliki kemampuan kerja yang tepat. Hal ini terjadi karena adanya kecemburuan sosial dan asumsi mengenai hal tersebut<sup>8</sup>.

Selain itu, masyarakat yang memiliki pandangan bahwa rekrutmen berdasarkan relasi ini termasuk Tindakan nepotisme, karena terkesan lebih

---

<sup>8</sup> Shirley Chandarawardhani. *Kerja Pakai Orang Dalam: Fenomena, Etika dan Dampaknya*. <https://www.kitalulus.com/seputar-kerja/kerja-pakai-orang-dalam#toc-2> (Diakses pada 8 Mei 2023, pukul 12.18)

mementingkan kerabat dan orang terdekat saja untuk mengisi kekosongan jabatan di perusahaan.

Padahal jika didasarkan pada penelitian – penelitian sebelumnya, rekrutmen berdasarkan relasi justru bermanfaat bagi perusahaan itu sendiri, karena perusahaan bisa mendapatkan karyawan dengan perilaku produktif. Sehingga semua pekerjaan dapat dilaksanakan dengan mudah dan tepat sasaran. Rekrutmen berdasarkan relasi sebenarnya juga tidak melanggar peraturan pemerintah. Pernyataan ini berdasarkan regulasi berupa Pasal 31 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, bahwa:

“Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi”<sup>9</sup>

Asas terbuka yang dimaksud dalam pasal 31 ayat 1 tersebut adalah asas kebebasan berkontrak<sup>10</sup>. Jadi perusahaan bebas melakukan tanda tangan kontrak kerja dengan siapa saja yang dikehendaki, namun harus tetap dengan penilaian yang objektif dan tidak ada diskriminasi.

Berdasarkan data penelitian tentang efektivitas rekrutmen berdasarkan relasi dan undang – undang ketenagakerjaan, sebenarnya rekrutmen berdasarkan relasi sah saja dilakukan. Namun mengingat pandangan masyarakat masih kurang baik terhadap rekrutmen berdasarkan relasi, maka perlu diperbanyak lagi penelitian tentang rekrutmen berdasarkan relasi di perusahaan – perusahaan lainnya. Tujuannya adalah agar penelitian tentang rekrutmen sumber internal bisa menjadi referensi dan pengetahuan baru bagi masyarakat.

Rekrutmen internal atau berdasarkan relasi merupakan proses pengangkatan calon karyawan yang dilaksanakan oleh PT Gresik Migas

---

<sup>9</sup> Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 31 ayat (1).

<sup>10</sup> I Ketut Oka Setiawan. *Hukum Perikatan*. <https://jih.perpusnas.go.id/detail-buku-hukum/51201> (Diakses pada 10 Mei 2023. Pukul 10.30)

Kecamatan Kebomas untuk mengisi posisi atau jabatan yang kosong. Tujuan dilakukannya rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas adalah untuk mendapatkan karyawan dengan perilaku produktif. Proses rekrutmen berdasarkan relasi ini telah dilakukan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas dengan memanfaatkan sumber internal, yaitu memilih calon karyawan dari anak – anak magang atau mengisi posisi pekerjaan yang kosong dengan cara memindahkan karyawan lama. Namun perlu dilakukan analisis kembali apakah rekrutmen berdasarkan relasi yang dilakukan oleh PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas benar telah menghasilkan perilaku produktif karyawan sesuai dengan tujuan awal rekrutmennya.

## **B. Fokus Penelitian**

PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas adalah salah satu perusahaan daerah di Kabupaten Gresik yang menerapkan sistem rekrutmen berdasarkan relasi. Analisis terhadap rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas perlu dilakukan untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan berikut.

1. Apa yang menjadi pertimbangan untuk melakukan rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas?
2. Bagaimana tahapan dalam proses rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas?
3. Apakah rekrutmen berdasarkan relasi dapat menghasilkan perilaku produktif karyawan di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian tentang Analisis Rekrutmen berdasarkan Relasi untuk Menghasilkan Perilaku Produktif Karyawan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas Kecamatan Kebomas dilakukan dengan tujuan berikut.

1. Mengetahui pertimbangan atau alasan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas Kecamatan Kebomas memilih rekrutmen berdasarkan relasi
2. Mengetahui apa saja tahapan yang dilakukan oleh PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas Kecamatan Kebomas dalam proses rekrutmen berdasarkan relasi
3. Mengetahui apakah rekrutmen berdasarkan relasi yang dilakukan oleh PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas Kecamatan Kebomas dapat menghasilkan perilaku produktif karyawan

#### **D. Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian harus memiliki manfaat, baik untuk peneliti sendiri dan masyarakat. Berikut beberapa manfaat dari penelitian tentang Analisis Rekrutmen Calon Karyawan Berdasarkan Relasi untuk Menghasilkan Perilaku Produktif Karyawan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan ilmu dalam pembelajaran tentang rekrutmen di perusahaan. Terutama rekrutmen internal atau berdasarkan relasi untuk mewujudkan perilaku produktif karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi penulis**

Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat sebagai sarana penambah ilmu khususnya di bidang rekrutmen berdasarkan relasi di perusahaan. Selain itu menjadi sarana untuk menuangkan ide dan hasil penelitian dalam bentuk skripsi.

###### **b. Bagi akademisi**

Bagi akademisi, penelitian ini bermanfaat sebagai wawasan dan referensi untuk melakukan penelitian di bidang yang sama, yaitu

tentang rekrutmen. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai motivasi untuk memulai sebuah penelitian.

c. Bagi masyarakat

Bagi masyarakat, penelitian ini bermanfaat sebagai ide dan referensi untuk menerapkan rekrutmen berdasarkan relasi jika dirasa cocok dengan perusahaan.

## **E. Definisi Istilah**

Definisi istilah merupakan pengertian dan penjabaran dari istilah yang menjadi poin penting dalam judul penelitian. Definisi dari setiap istilah perlu dijabarkan atau dijelaskan agar tidak ada kesalahpahaman dalam memahami maksud dari judul penelitian. Berikut beberapa definisi istilah dari penelitian ini.

### **1. Analisis**

Menurut Wirardi, analisis merupakan kegiatan memilah dan menguraikan sesuatu, lalu dicari makna dan kaitannya<sup>11</sup>. Secara umum, analisis dapat dijelaskan sebagai kegiatan mendeskripsikan sesuatu kemudian dikaji atau dipelajari secara detail.

Analisis juga dapat diartikan sebagai kegiatan atau aktivitas mempelajari sesuatu dan membaginya menjadi kelompok – kelompok yang lebih kecil agar maknanya semakin mudah dipahami. Tujuan utama dilakukan analisis adalah untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya dan memahami sesuatu secara jelas.

### **2. Rekrutmen Berdasarkan Relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas**

Secara umum, rekrutmen adalah kegiatan menarik orang lain dengan menetapkan kualifikasi untuk mengisi posisi atau jabatan yang

---

<sup>11</sup> M. Fahdi Fauzi. *Jurnal Analisis*. 2020. Hal. 1

kosong di sebuah perusahaan. Menurut Byars dan Leslie<sup>12</sup>, rekrutmen merupakan proses mencari seseorang dari beberapa kandidat untuk mengisi lowongan pekerjaan setelah memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan.

Sedangkan menurut Zainal<sup>13</sup>, rekrutmen adalah salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan terbaik sesuai kebutuhan dan persyaratan dari perusahaan melalui proses seleksi. Berdasarkan pengertian rekrutmen dari beberapa tokoh, rekrutmen dapat dijelaskan secara umum yaitu merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan terbaik sesuai kriteria agar dapat mengisi posisi kerja yang kosong melalui proses seleksi.

Rekrutmen berdasarkan relasi atau sering disebut dengan rekrutmen sumber internal merupakan proses rekrutmen yang dilakukan dengan mengandalkan sumber dari dalam perusahaan. Sumber internal dalam perusahaan merupakan sekelompok calon karyawan yang sudah memiliki relasi dengan perusahaan tersebut. Sumber internal dalam rekrutmen ini meliputi semua komponen yang ada dalam perusahaan, misalnya karyawan yang sudah lama bekerja di dalam perusahaan.

### **3. Relasi Dalam Perusahaan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas**

Secara umum relasi merupakan interaksi atau hubungan antar 2 manusia atau lebih dengan tujuan tertentu<sup>14</sup>. Berdasarkan pengertiannya, relasi memiliki fungsi utama yaitu mencapai tujuan yang diinginkan sebelum menjalin relasi dengan orang atau kelompok lain. Relasi atau hubungan merupakan sesuatu yang dibangun atas dasar rasa percaya dan kebutuhan. Relasi yang terbangun atas rasa percaya misalnya seperti hubungan antar teman atau kerabat. Sedangkan relasi yang dibangun atas

<sup>12</sup> Dimas Yuanda. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.*(Pekanbaru: 2022) Hal. 12

<sup>13</sup> Veithzal Rivai Zainal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* (Depok: PT RAJAGRAFINDO, 2015)

<sup>14</sup> Arini Arin. *Seni Menjalin Relasi.* 2019. Hal.1

dasar kebutuhan seperti hubungan keluarga, hubungan dalam bisnis, hubungan dalam perusahaan, dan lain sebagainya.

Menurut Soekanto, relasi adalah interaksi sosial antar perorangan, antar kelompok atau antar orang dan kelompok<sup>15</sup>. Relasi juga terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu relasi dalam keluarga, relasi dalam perusahaan serta relasi dalam pertemanan. Dalam penelitian ini, relasi yang dimaksud merupakan relasi dalam perusahaan.

Relasi dalam perusahaan merupakan hubungan yang dibangun antara 2 manusia atau lebih berdasarkan kebutuhan berbisnis atau kebutuhan lain yang menyangkut kemudahan dalam berbagai urusan di perusahaan. Relasi dalam perusahaan dapat dicontohkan seperti hubungan antara 2 pebisnis, hubungan calon karyawan dengan perusahaan yang akan dilamar dan lain sebagainya.

#### **4. Perilaku Produktif Karyawan**

Perilaku produktif adalah tindakan *imaginative* dan kreatif dari seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk memberikan kontribusi nyata di lingkungan kerjanya<sup>16</sup>. Perilaku produktif merupakan perilaku dari seorang karyawan yang paling diharapkan oleh perusahaan, karena dengan perilaku produktif, perusahaan mendapat keuntungan berupa proses kerja yang baik dan cepat mencapai tujuan. Tanpa adanya perilaku produktif dari karyawan, umumnya perusahaan akan lebih lambat berkembang sehingga mudah tertinggal dari perusahaan lainnya. Dengan kata lain perilaku produktif karyawan memiliki peran besar dalam mengembangkan perusahaan dalam waktu cepat atau tidak.

---

<sup>15</sup> Santoso Tri Raharjo. *Relasi Dinamis antara Perusahaan dengan Masyarakat Lokal*. (Bandung: Unpad Press, 2013) Hal. 47

<sup>16</sup> Nur Azizah. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung*. 2020. Hal. 264



## **5. PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas**

PT Gresik Migas atau sering disebut dengan PTGM adalah perusahaan perseorangan daerah Kecamatan Kebomas yang didirikan di Gresik, Jawa Timur pada tahun 2006. Bangunan utama PT Gresik Migas berlokasi di kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Perusahaan ini telah diundangkan dalam lembaran daerah kabupaten Gresik no. 2 tahun 2006, kemudian ditindak lanjuti dengan anggaran dasar seperti yang termuat dalam akta pendirian pada akta notaris tanggal 29 November 2007 no. 43 melalui notaris Arief Hidayat, S.H., M.Si., dan disahkan dengan keputusan menteri hukum dan hak asasi manusia Republik Indonesia no. :AHU-080665.AH.01.01 tahun 2008 tentang pengesahan badan hukum perseroan.

PT Gresik Migas merupakan BUMD kabupaten Gresik yang bergerak di bidang usaha migas berkaitan dengan usaha hilir migas yang meliputi pengelolaan, pengangkutan, penyimpanan, dan niaga.

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan adalah deskripsi tentang alur pembahasan skripsi dari pendahuluan hingga penutup. Sistematika penulisan skripsi dapat digambarkan secara umum seperti berikut.

Bab I Pendahuluan merupakan bagian yang membahas konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika penulisan ini sendiri.

Bab II Kajian Pustaka akan membahas penelitian terdahulu dan kajian teori. Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dan berkaitan dengan topik penelitian yang akan dibahas. Sedangkan kajian teori merupakan teori yang mendasari pelaksanaan penelitian dalam proposal.

Bab III Metode Penelitian akan membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, subjek penelitian, gambaran lokasi penelitian serta gambaran objek penelitian. Bab ini juga akan membahas teknik pengambilan data yang dilakukan untuk mendapatkan hasil penelitian.

Bab IV Penyajian Data dan Analisis akan membahas tentang data yang diperoleh dari penelitian serta analisis dan pembahasannya.

Bab V Penutup akan membahas tentang kesimpulan yang akan didapatkan dari analisis data penelitian. Bab ini akan menguraikan bagaimana hasil penelitian yang didapatkan serta saran – saran yang diperlukan



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

Kajian Pustaka adalah dasar – dasar kuat yang digunakan dalam penelitian untuk memecahkan permasalahan. Kajian Pustaka terdiri dari penelitian terdahulu dan kajian teori.

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dan berkaitan dengan penelitian saat ini. Penelitian terdahulu dapat berbentuk jurnal, skripsi atau artikel ilmiah. Penelitian terdahulu yang berkaitan adalah sebagai berikut :

1. Mikael Evan, 2016, dengan judul Studi Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja pada PT Romi Violeta. Penelitian ini membahas perbandingan antara rekrutmen internal dan eksternal, kemudian menentukan salah satu jenis rekrutmen yang paling cocok dan memudahkan dalam proses rekrutmen karyawan baru di PT. Romi Violeta. Penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi, serta memiliki hasil yaitu rekrutmen internal dianggap lebih cocok dan terbaik untuk rekrutmen di PT Romi Violeta.
2. Rosento, 2018, dengan judul Efektivitas Rekrutmen dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta. Penelitian ini menjabarkan rekrutmen internal sebagai salah satu metode rekrutmen terbaik yang dapat menaikkan efektivitas kinerja karyawan pemaaran di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta. Berdasarkan observasi, dokumentasi dan wawancara, didapatkan hasil bahwa rekrutmen internal dapat menaikkan efektivitas kinerja karyawan pemasaran di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta.

3. Siyah, 2020, dengan judul Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Penelitian ini membahas tentang analisis sistem rekrutmen internal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Pamekasan. Penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang memberikan hasil berupa efektivitas kinerja karyawan yang direkrut berdasarkan relasi.

Penelitian terdahulu tersebut memiliki persamaan dan perbedaan, namun memiliki topik pembahasan yang sama, yaitu efektivitas rekrutmen berdasarkan relasi atau internal. Persamaan, perbedaan dan hasil penelitian akan lebih dijelaskan melalui tabel berikut.

Tabel 2. 1 Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Mikael Evan, 2016, dengan judul Studi Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja pada PT Romi Violeta	Metode Penelitian Kualitatif menggunakan Observasi, Wawancara dan dokumentasi	Membandingkan rekrutmen eksternal dan internal untuk mencari sistem rekrutmen terbaik untuk PT Romi Violeta	Rekrutmen internal dinilai lebih efektif untuk PT Romi Violeta karena dapat menekan biaya dan mempersingkat waktu
2	Rosento, 2018, dengan judul Efektivitas Rekrutmen dalam	Metode Penelitian Kualitatif menggunakan	Meneliti efektivitas rekrutmen internal di CV	Rekrutmen internal dinilai sangat efektif untuk meningkatkan

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta.	Observasi, Wawancara dan dokumentasi	Ikra Cendana Lintang Jakarta	kinerja karyawan bagian Pemasaran
3	Siyah, 2020, dengan judul Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.	Metode Penelitian Kualitatif menggunakan Observasi, Wawancara dan dokumentasi	Menganalisis rekrutmen internal untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah SPM Pamekasan	Rekrutmen internal dilakukan dengan cara merekrut anak magang untuk mengisi kekosongan posisi. Hasilnya cukup efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan memiliki rasa terima kasih dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

## B. Kajian Teori

Kajian teori merupakan pembahasan teori yang akan digunakan sebagai dasar melaksanakan penelitian. Kajian teori penelitian ini adalah sebagai berikut.

### 1. Rekrutmen Calon Karyawan berdasarkan Relasi

Rekrutmen calon karyawan merupakan kegiatan menarik orang lain dengan menetapkan kualifikasi untuk mengisi posisi atau jabatan yang

kosong di sebuah perusahaan. Menurut Byars dan Leslie<sup>17</sup>, rekrutmen merupakan proses mencari seseorang dari beberapa kandidat untuk mengisi lowongan pekerjaan setelah memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan.

Sedangkan menurut Zainal<sup>18</sup>, rekrutmen adalah salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan terbaik sesuai kebutuhan dan persyaratan dari perusahaan melalui proses seleksi. Proses rekrutmen memiliki 2 jenis, yaitu eksternal dan internal.

#### **a. Pengertian Rekrutmen Berdasarkan Relasi**

Rekrutmen calon karyawan secara internal atau rekrutmen calon karyawan berdasarkan relasi merupakan salah satu proses *hire* dengan menggunakan sumber internal atau calon karyawannya berasal dari dalam perusahaan. Sumber internal yang dimaksud dalam rekrutmen berdasarkan relasi meliputi semua komponen yang mungkin diangkat menjadi karyawan dan sudah ada dalam perusahaan, misalnya karyawan yang sebelumnya sudah bekerja di dalam perusahaan tersebut atau karyawan magang.

Secara umum, relasi merupakan interaksi atau hubungan antar 2 manusia atau lebih dengan tujuan tertentu<sup>19</sup>. Berdasarkan pengertiannya, relasi memiliki fungsi utama yaitu mencapai tujuan yang diinginkan dan belum bisa tercapai sebelum menjalin relasi dengan orang atau kelompok lain. Relasi atau hubungan merupakan sesuatu yang dibangun atas dasar rasa percaya dan kebutuhan. Contoh relasi yang terbangun atas rasa percaya adalah hubungan antar teman atau kerabat. Sedangkan contoh relasi yang dibangun atas dasar kebutuhan

---

<sup>17</sup> Dimas Yuanda. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru*.(Pekanbaru: 2022) Hal. 12

<sup>18</sup> Veithzal Rivai Zainal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Depok: PT RAJAGRAFINDO, 2015)

<sup>19</sup> Arini Arin. *Seni Menjalin Relasi*. 2019. Hal.1

adalah hubungan keluarga, hubungan dalam bisnis, hubungan dalam perusahaan, dan lain sebagainya.

Menurut Soekanto, relasi adalah interaksi sosial antar perorangan, antar kelompok atau antar orang dan kelompok<sup>20</sup>. Relasi juga terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu relasi dalam keluarga, relasi dalam perusahaan serta relasi dalam pertemanan. Dalam penelitian ini, relasi yang dimaksud merupakan relasi dalam perusahaan.

Relasi dalam perusahaan merupakan hubungan yang dibangun antara 2 manusia atau lebih berdasarkan kebutuhan berbisnis atau kebutuhan lain yang menyangkut kemudahan dalam berbagai urusan di perusahaan<sup>21</sup>. Relasi dalam perusahaan biasanya diterapkan dalam rekrutmen sumber internal, karena jenis rekrutmen sumber internal melibatkan relasi atau hubungan antara penyelenggara rekrutmen dari perusahaan dan calon karyawan, sehingga calon karyawan bisa terseleksi menjadi karyawan di sebuah perusahaan berdasarkan relasi tersebut.

Rekrutmen berdasarkan relasi sudah diterapkan di beberapa perusahaan Indonesia dan bahkan luar negeri tergantung pada kebutuhan perusahaan. Rekrutmen ini tidak bersifat terbuka karena hanya akan menjaring calon karyawan yang sudah memiliki relasi dengan perusahaan saja. Terdapat beberapa metode untuk melakukan rekrutmen berdasarkan relasi.

---

<sup>20</sup> Santoso Tri Raharjo. *Relasi Dinamis antara Perusahaan dengan Masyarakat Lokal*. (Bandung: Unpad Press, 2013) Hal. 47

<sup>21</sup> ibid

## b. Metode Rekrutmen berdasarkan Relasi

Metode rekrutmen berdasarkan relasi dapat dilakukan dengan beberapa metode. Metode tersebut adalah promosi, rotasi, demosi, *job posting* dan *job bidding*<sup>22</sup>.

### 1) Promosi jabatan

Promosi merupakan salah satu metode dalam rekrutmen berdasarkan relasi yang menaikkan jabatan seorang karyawan menjadi lebih tinggi<sup>23</sup>. Menurut Irham Fahmi, promosi adalah kenaikan jabatan seorang karyawan dari sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi<sup>24</sup>. Promosi sendiri dilakukan atas dasar penilaian kinerja dan kemampuan karyawan yang akan dinaikkan jabatannya tersebut.

Promosi disebut sebagai salah satu metode rekrutmen berdasarkan relasi karena karyawan yang akan dinaikkan jabatannya adalah karyawan yang sudah bekerja di perusahaan sebelumnya. Promosi merupakan metode yang bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, promosi dari sumber internal bermanfaat karena dapat menghemat waktu, menghemat biaya dan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan untuk mengisi jabatan yang lebih tinggi.

Sedangkan bagi karyawan, manfaatnya adalah mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan dengan gaji lebih tinggi tanpa harus melamar ke perusahaan lainnya. Promosi juga bermanfaat

<sup>22</sup> Rosento. *Efektivitas Rekrutmen dalam Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta*. 2018. Hal. 82.

<sup>23</sup> Siyah. *Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Pamekasan: Ar – Ribhu. 2020. Hal. 192.

<sup>24</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta,2016), hal.88



merangsang gairah dan menjadi motivasi bagi karyawan lain untuk meningkatkan kinerjanya<sup>25</sup>.

## 2) Rotasi jabatan

Rotasi jabatan merupakan perpindahan atau pertukaran suatu jabatan pada tingkatan yang sama<sup>26</sup>. Rotasi termasuk metode rekrutmen berdasarkan relasi, karena perpindahan suatu jabatan di tingkatan yang sama bisa saja dilakukan karena seorang karyawan memiliki relasi dengan perusahaan.

Rotasi jabatan juga bisa dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun karyawan yang menerima rotasi jabatan tentu merupakan karyawan yang sudah bekerja di dalam perusahaan itu sebelumnya.

## 3) Demosi jabatan

Demosi jabatan adalah perpindahan jabatan seorang karyawan ke jabatan yang lebih rendah<sup>27</sup>, Demosi jabatan termasuk metode rekrutmen berdasarkan relasi karena penurunan jabatan bisa dilakukan atas dasar relasi yang dimiliki karyawan dengan perusahaan.

Demosi jabatan dilakukan berdasarkan penilaian terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki kinerja yang buruk atau tidak sesuai dengan harapan perusahaan, maka demosi jabatan ini bisa dilakukan.

## 4) *Job posting*

*Job posting* merupakan metode rekrutmen sumber internal yang dilakukan dengan cara memberikan dan menyebarkan informasi

<sup>25</sup> Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Bumi Aksara, 2000) hal.107

<sup>26</sup> Siyah. *Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Pamekasan: Ar – Ribhu. 2020. Hal. 192.

<sup>27</sup> Siyah. *Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Pamekasan: Ar – Ribhu. 2020. Hal. 192.

seputar lowongan pekerjaan hanya untuk karyawan yang sudah bekerja di dalam perusahaan<sup>28</sup>. Sehingga karyawan bisa langsung melamar untuk pindah posisi setelah menyesuaikan diri dengan kualifikasi yang diharapkan. Selebihnya proses seleksi dari karyawan yang melamar akan dilakukan dengan wawancara atau diskusi antar petinggi perusahaan.

#### 5) *Job bidding*

*Job Bidding* adalah metode rekrutmen sumber internal yang dilakukan dengan cara memilih langsung calon karyawan yang akan diangkat menjadi karyawan tetap atau dipindah posisi kerjanya<sup>29</sup>. *Job bidding* adalah metode yang dapat memberikan kesempatan langsung pada karyawan dengan melewati tahapan – tahapan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa metode tersebut, perusahaan bisa mendapatkan karyawan sesuai dengan keinginan. Namun tetap didasari oleh penilaian secara obyektif terhadap karyawan dengan memperhatikan penilaian kinerjanya.

#### c. Tahapan Rekrutmen Berdasarkan Relasi

Rekrutmen berdasarkan relasi untuk calon karyawan baru dapat dilakukan dengan 2 metode yaitu *job bidding* dan *job posting*. Berikut tahapan – tahapannya berdasarkan masing-masing metode rekrutmen berdasarkan relasi.

---

<sup>28</sup> Rosento. *Efektivitas Rekrutmen dalam Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Pemasaran CV Ikra Cendana Lintang Jakarta*. Jakarta: Cakrawala, 2018. Hal. 82.

<sup>29</sup> Rosento. *Efektivitas Rekrutmen dalam Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Pemasaran CV Ikra Cendana Lintang Jakarta*. (Jakarta: Cakrawala, 2018). Hal. 82.

### 1) Tahapan Job Posting

Berikut tahapan – tahapan yang akan dilakukan perusahaan jika tidak langsung menunjuk karyawan untuk menempati suatu posisi atau jabatan<sup>30</sup>

#### a) Menyebarkan informasi pada sumber internal

Tahapan pertama adalah dengan menyebarkan informasi pada sumber internal, yaitu karyawan atau pemegang yang memiliki relasi dengan perusahaan. penyebaran informasi mengenai rekrutmen ini bisa disampaikan dari mulut ke mulut atau memasang pengumuman tentang rekrutmen, kemudian pengumuman tersebut diletakkan di tempat yang bisa dilihat hanya oleh pemegang atau karyawan yang sudah bekerja di dalam perusahaan.

Berdasarkan pengumuman rekrutmen tersebut, maka pemegang atau karyawan dengan relasi akan mengirimkan lamaran serta berkas yang dibutuhkan. Biasanya pihak SDM juga menyediakan cara melamar posisi yang lain, yaitu siapa saja yang ingin melamar bisa langsung menghubungi pihak SDM tanpa mengirimkan berkas – berkas persyaratan.

#### b) Melakukan seleksi terhadap calon karyawan yang memenuhi kualifikasi

Setelah ada orang – orang yang melamar posisi tersebut, maka tahapan selanjutnya adalah melakukan seleksi terhadap calon karyawan. Meskipun rekrutmen dilakukan secara internal, namun tetap ada kualifikasi tertentu yang ditetapkan untuk calon karyawan.

---

<sup>30</sup> Mondy R Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga, 2008)

Kualifikasi tersebut bisa berupa pengalaman bekerja, *skill* atau kemampuan dan lain sebagainya disesuaikan dengan *jobdesk* posisi yang dilamar.

c) Melakukan wawancara dengan calon karyawan

Tahap selanjutnya adalah melakukan wawancara dengan calon karyawan untuk mengetahui lebih lanjut tentang kualitas diri karyawan tersebut. Wawancara dilakukan oleh pihak SDM dan petinggi perusahaan jika diperlukan.

Pertanyaan – pertanyaan wawancara seputar kemampuan calon karyawan untuk *handle* pekerjaan dan alasan mengambil posisi kerja tersebut. Jika pihak manajemen SDM sudah menemukan calon karyawan yang cocok berdasarkan wawancara, maka pihak SDM akan mengeluarkan surat keputusan tentang pengangkatan karyawan.

Menggunakan *job posting* akan memakan waktu karena masih ada waktu menunggu calon karyawan melamar posisi yang dibutuhkan perusahaan. selain itu masih ada sesi seleksi berkas jika ada persyaratan berkas, namun metode dalam rekrutmen berdasarkan relasi ini tidak lebih lama dari rekrutmen eksternal atau tanpa relasi.

2) Tahapan *Job Bidding*

Jika perusahaan langsung menunjuk calon karyawan untuk menempati suatu posisi atau jabatan, maka akan menggunakan beberapa tahap berikut<sup>31</sup>.

a) Menentukan atau menunjuk langsung calon karyawan

Tahap pertama adalah dengan menentukan atau menunjuk langsung calon karyawan yang akan dinaikkan jabatan

---

<sup>31</sup> Yulianto Kadji. *Assesment Job Bidding*. (Gorontalo: Kemenag RI Wilayah Gorontalo, 2016)

atau diberi pekerjaan. Penunjukan secara langsung ini didasarkan pada penilaian kinerja karyawan sebelumnya. Bagi karyawan yang sudah bekerja di perusahaan, maka penilaian kinerja dari pihak manajemen SDM menjadi salah satu acuannya. Sedangkan bagi karyawan magang, maka penilaian kinerja magang dan sertifikat magang yang menjadi acuan untuk penunjukan tersebut.

Penilaian kinerja terdiri dari uraian pekerjaan selesai, tidak selesai, buruk, baik, efektif dan tidak efektif<sup>32</sup>. Semakin baik penilaian kinerja karyawan, pasti akan mendapatkan kesempatan besar untuk ditunjuk langsung oleh perusahaan. Penunjukan ini juga bisa didasari rekomendasi dari karyawan lain. Misalnya ada karyawan yang berpotensi, maka karyawan lain akan merekomendasikannya kepada pihak SDM secara langsung.

b) Melakukan diskusi atau musyawarah

Setelah melakukan penunjukan, maka tahap selanjutnya adalah dengan melakukan diskusi atau musyawarah dengan pihak terkait. Dengan kata lain musyawarah atau diskusi akan dilakukan dengan karyawan SDM lain dan petinggi perusahaan jika diperlukan. Musyawarah ini bertujuan menentukan apakah calon karyawan yang ditunjuk sudah benar – benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan keinginan petinggi perusahaan.

Di dalam musyawarah atau diskusi, topik bahasannya adalah kinerja calon karyawan tersebut di bidang pekerjaan sebelumnya dan perkiraan tentang kinerja ke depannya. Diskusi atau musyawarah perlu dilakukan dengan teliti agar pihak SDM tidak salah melakukan penunjukan terhadap calon karyawan

---

<sup>32</sup> Rosento. *Efektivitas Rekrutmen dalam Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Pemasaran CV Ikra Cendana Lintang Jakarta*. Jakarta: Cakrawala, 2018. Hal. 83.

tersebut. Jika semua bagian dari pihak SDM dan petinggi perusahaan sudah setuju, maka karyawan bisa langsung diangkat ke jabatan atau posisi baru. Namun jika masih memerlukan wawancara, maka harus dilakukan wawancara terlebih dulu.

c) Melaksanakan wawancara jika diperlukan

Jika diperlukan, maka wawancara kepada calon karyawan perlu dilakukan. Wawancara ini dirasa perlu jika pihak SDM dan petinggi perusahaan masih merasa ragu dengan penunjukan sebelumnya. Pihak SDM akan menanyakan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan pekerjaan serta pertanyaan yang akan menjawab keraguan saat penunjukan karyawan.

**d. Kelebihan Rekrutmen berdasarkan Relasi**

Rekrutmen berdasarkan relasi sebenarnya sering dianggap tidak adil bagi semua calon karyawan lain, khususnya yang tidak memiliki relasi. Sehingga pandangan masyarakat terhadap rekrutmen sumber internal sering kali negatif. Rekrutmen berdasarkan relasi juga sering disebut dengan proses penjaringan karyawan jalur orang dalam<sup>33</sup>. Namun meskipun sering dianggap negatif dalam pandangan masyarakat, Rekrutmen sumber internal sebenarnya memiliki kelebihan baik bagi perusahaan atau calon karyawan yang memiliki relasi. Kelebihan rekrutmen berdasarkan relasi adalah sebagai berikut<sup>34</sup>

1) Menghemat waktu dan biaya

Kelebihan utamanya adalah dapat menghemat waktu dan biaya dalam perekrutan. Rekrutmen umumnya membutuhkan waktu lebih panjang untuk menunggu calon karyawan melamar, melakukan

---

<sup>33</sup> Shirley Chandarawardhani. *Kerja Pakai Orang Dalam: Fenomena, Etika dan Dampaknya*. <https://www.kitalulus.com/seputar-kerja/kerja-pakai-orang-dalam#toc-2> (Diakses pada 8 Mei 2023, pukul 12.18)

<sup>34</sup> Ibid

seleksi, melakukan tes sesuai kebutuhan perusahaan dan mengumumkan calon karyawan yang lolos. Kemudian biaya yang dikeluarkan juga banyak karena harus menyebarkan informasi rekrutmen melalui pamflet *offline* atau digital.

Sedangkan dengan merekrut calon karyawan dari sumber internal akan menghemat waktu karena bagian rekrutmen atau pihak SDM sudah memahami siapa saja calon karyawan yang berpotensi mengisi jabatan kosong. Tahapan – tahapan yang dilakukan juga tidak membutuhkan banyak biaya, karena penyebaran informasi rekrutmen hanya dilakukan di sekitar perusahaan saja.

## 2) Memudahkan proses adaptasi karyawan

Rekrutmen internal juga mampu memudahkan proses adaptasi karyawan, karena pada umumnya sumber internal terdiri dari karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan penyelenggara rekrutmen. Proses adaptasi dalam perusahaan ini dibagi menjadi 2, yaitu adaptasi dengan lingkungan perusahaan<sup>35</sup> dan adaptasi dengan *jobdesk* yang diterima.

Sebagai contoh, perusahaan A membutuhkan seorang karyawan untuk memegang jabatan supervisor, kemudian calon karyawan dipilih dari karyawan yang sebelumnya sudah bekerja di perusahaan tersebut dan memiliki kemampuan untuk menjadi supervisor. Sehingga karyawan yang diangkat ke jabatan lebih tinggi atau dipindahkan ke posisi lain nantinya tidak harus beradaptasi lebih lama dengan kebiasaan organisasi dan suasana di dalam perusahaan. Efeknya adalah karyawan tersebut mampu mengerjakan pekerjaannya dengan nyaman dan tetap berkomunikasi yang baik

---

<sup>35</sup> Shaleh Afif. *Proses Adaptasi Karier Pada Jabatan Pengendali Biaya Pada Proyek Konstruksi*. 2020. Hal.2.

dengan karyawan lain karena sudah kenal. Selain itu karyawan juga bisa mengerjakan pekerjaannya secara langsung tanpa beradaptasi terlebih dulu dengan *jobdesk* karena sudah menguasai pekerjaan sebagai supervisor.

### 3) Meningkatkan loyalitas karyawan

Mengangkat karyawan melalui rekrutmen sumber internal membantu meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan menjadi seseorang yang sangat peduli dengan perusahaannya karena memiliki rasa berhutang budi atau rasa terima kasih yang mendalam setelah dipindah ke jabatan yang lebih tinggi atau lebih nyaman. Loyalitas karyawan juga akan muncul karena karyawan merasa diperhatikan dan dipedulikan, mereka bisa mendapat kesempatan pindah jabatan lebih mudah dan didahulukan daripada orang – orang yang melamar kerja dari sumber eksternal<sup>36</sup>.

Loyalitas karyawan memungkinkan karyawan rela melakukan apa saja demi mempertahankan dan mengembangkan perusahaan. Hal ini akan menguntungkan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang selalu peduli dengan jatuh bangun perusahaan. Secara tidak langsung, perusahaan akan mendapat kinerja yang maksimal dari para karyawan sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai secara efektif.

#### e. Kekurangan Rekrutmen berdasarkan Relasi

Rekrutmen sumber internal juga memiliki kekurangan yang sering menjadi permasalahan dalam masyarakat. Kekurangan rekrutmen berdasarkan relasi adalah sebagai berikut<sup>37</sup>.

<sup>36</sup> Mikael Evan. *Studi Deskriptif Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Pada Pt Romi Violeta*. (Surabaya: Agora, 2016) Hal.402.

<sup>37</sup> Wisnu. *Rekrutmen Internal: Pengertian, Kelebihan, Kekurangan, Jenis, Hingga Kunci Keberhasilannya*. <https://myrobin.id/pojok-hrd/rekrutmen-internal/> (Diakses pada tanggal 10 Mei 2023. Pukul 12.20)



### 1) Mengurangi peluang

Rekrutmen seharusnya diumumkan secara terbuka untuk siapa saja yang ingin bergabung di perusahaan. Namun pada rekrutmen sumber internal, tidak ada pengumuman secara terbuka tentang rekrutmen atau sifatnya tertutup. Sehingga mengurangi peluang untuk mendapatkan karyawan yang mungkin saja lebih kompeten. Selain itu mengurangi peluang bagi masyarakat yang seharusnya memiliki kesempatan untuk mendaftar, karena peluang dalam rekrutmen sumber internal dipersempit hanya untuk karyawan yang sudah memiliki relasi dengan perusahaan.

### 2) Terkesan menerapkan tindakan nepotisme

Bagi masyarakat, rekrutmen sumber internal terkesan seperti menerapkan Tindakan nepotisme. Nepotisme merupakan Tindakan lebih memilih kerabat, saudara atau teman yang dekat<sup>38</sup> dibandingkan memilih orang lain berdasarkan kemampuan. Kekurangan ini membuat rekrutmen sumber internal memiliki kesan negatif dan sering dihindari oleh masyarakat.

Meskipun memiliki kekurangan seperti terkesan negatif bagi masyarakat, namun rekrutmen sumber internal tetap diterapkan di beberapa perusahaan karena kelebihanannya. Namun rekrutmen sumber internal dapat dipandang sebagai proses rekrutmen positif jika memperhatikan kebutuhan perusahaan secara mendalam. Karyawan yang diangkat dari sumber internal perusahaan umumnya sudah mampu menunjukkan perilaku produktif selama bekerja karena loyalitas sebagai karyawan sudah semakin meningkat<sup>39</sup>. Hal

---

<sup>38</sup> KBB

<sup>39</sup> Mikael Evan. *Studi Deskriptif Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Pada Pt Romi Violeta*. (Surabaya: Agora, 2016) Hal.402.

ini didasari oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang efektivitas rekrutmen sumber internal di berbagai perusahaan.

Juga terdapat aturan atau regulasi yang mendasari rekrutmen berdasarkan relasi, yaitu UU Ketenagakerjaan no.13 tahun 2003. Pasal 31 ayat 1, yaitu penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan asas terbuka. Dalam istilah hukum, asas terbuka ini memiliki makna berupa kebebasan bagi perusahaan untuk memilih dan mengikat kontrak dengan siapa saja yang mereka inginkan untuk bergabung di perusahaan.

Pada dasarnya, rekrutmen berdasarkan relasi atau dari sumber internal bisa dilakukan menyesuaikan dengan keadaan perusahaan. Rekrutmen berdasarkan relasi juga dapat dilakukan jika SDM yang ada memiliki kemampuan dan bisa mengisi kekosongan jabatan yang ada di perusahaan<sup>40</sup>.

#### **f. Tujuan Rekrutmen berdasarkan Relasi**

Rekrutmen dilakukan dengan tujuan mendapatkan karyawan yang profesional dan tepat untuk menduduki posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan<sup>41</sup>. Sedangkan rekrutmen berdasarkan relasi dilaksanakan oleh beberapa perusahaan dengan tujuan sebagai berikut<sup>42</sup>.

##### 1) Memudahkan proses rekrutmen

Rekrutmen berdasarkan relasi dilakukan dengan tujuan memudahkan proses rekrutmen. Hal ini disebabkan oleh penghematan waktu dan biaya selama melakukan rekrutmen. Pihak manajemen sumber daya manusia hanya perlu menilai kinerja dari karyawan atau pemegang sebelumnya untuk menentukan pilihan

<sup>40</sup> Jed Devaro. *Internal Hiring or External Recruitment?.* (California: Iza World of Labor, 2020)

<sup>41</sup> Firyal Rizki Aula Salsabilah. *Analisis Model Rekrutmen Tertutup Pada Produktivitas dan Kualitas Kerja di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo.* (Jember: Perpustakaan UIN KH. Achmad Siddiq Jember, 2021) Hal. 32.

<sup>42</sup> Nafiesa Lauza. *Internal and External Recruitment.* Scribd.

calon karyawan. Kemudahan proses rekrutmen juga disebabkan oleh tahapannya yang tidak sebanyak rekrutmen eksternal.

## 2) Mendapatkan calon karyawan berkualitas

Rekrutmen internal juga dilakukan dengan tujuan mendapat calon karyawan berkualitas sesuai keinginan perusahaan. Karyawan yang berkualitas bisa ditentukan dari awal jika memakai model rekrutmen berdasarkan relasi, karena pihak manajemen sumber daya manusia sudah mengetahui kualitas calon karyawannya secara mendalam. Kualitas calon karyawan dapat diteliti dari penilaian kinerja sebelumnya<sup>43</sup>.

## 2. Perilaku Produktif Karyawan

### a. Pengertian Perilaku Produktif Karyawan

Perilaku adalah Tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri. Sedangkan menurut Skinner, perilaku merupakan respons atau reaksi yang timbul akibat stimulus. Contoh perilaku adalah bekerja, menulis, membaca, bermain dan lain sebagainya.

Siagian mengatakan bahwa produktif adalah kemampuan memanfaatkan sarana dan prasarana untuk menghasilkan *ouput* yang optimal, bahkan jika bisa maksimal<sup>44</sup>. Ketika seseorang dapat produktif dalam kegiatannya, maka kegiatan tersebut pasti akan berjalan secara efektif dan efisien. Dalam kegiatan bekerja, jika kata efektif dan efisiensi digabungkan, maka akan menjadi makna dari produktivitas kerja<sup>45</sup>.

Berdasarkan pengertian perilaku dan produktif, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku produktif karyawan adalah tindakan

<sup>43</sup> Rosento. *Efektivitas Rekrutmen dalam Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Pemasaran CV Ikra Cendana Lintang Jakarta*. Jakarta: Cakrawala, 2018. Hal. 83.

<sup>44</sup> Sondang P. Siagian. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002) Hal. 15.

<sup>45</sup> Candra Wijaya. *Produktivitas Kerja*. (Jakarta: Kencana, 2021.) Hal. 24.

*imaginative* dan kreatif dari seorang karyawan dalam sebuah perusahaan untuk memberikan kontribusi nyata di lingkungan kerjanya<sup>46</sup>. Teori mengenai perilaku produktif ini disampaikan oleh Glinmore. Perilaku produktif karyawan menandakan bahwa karyawan mampu bekerja sesuai tenggat waktu atau bahkan menerapkan inisiatifnya dalam bekerja, sehingga semua kegiatan yang dilakukan dalam bekerja bisa efektif, efisien dan sesuai harapan perusahaan.

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Produktif Karyawan**

Perilaku produktif karyawan tidak muncul dengan sendirinya. Tentu ada hal – hal yang merangsang atau mempengaruhi sehingga perilaku produktif ini muncul pada diri seorang karyawan. Perilaku produktif karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut<sup>47</sup>.

##### 1) Kemampuan karyawan dalam bekerja

Menurut Gandakusumo, Kemampuan karyawan dalam bekerja adalah keterampilan dalam mendapatkan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan kerja karyawan menjadi faktor yang mempengaruhi perilaku produktif karyawan karena dengan dukungan kemampuan, karyawan bisa mengerjakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Kemampuan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi perilaku produktif karyawan bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri atau internal. Contoh kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku produktif adalah manajemen waktu.

---

<sup>46</sup> Nyoman Adi Palguna. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Perilaku Produktif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan*. (Bali : Universitas Hindu Indonesia) Hal. 1293.

<sup>47</sup> Tri Wulandhari Zullaikha. *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu*. (Riau: Universitas Islam Riau. 2019) Hal. 18.

## 2) Relasi antara karyawan dengan pimpinan atau atasan

Relasi antara karyawan dengan pimpinan atau atasan di perusahaan dapat mempengaruhi perilaku produktif karyawan. Hal ini disebabkan oleh rasa hormat terhadap atasan dan keinginan mendapat pujian atau penghargaan dari atasan. Menurut Kenneth Balnchard, pujian atau penghargaan dari atasan untuk karyawan cukup penting, karena dapat menjadi salah satu perangsang perilaku produktif ini<sup>48</sup>.

Karyawan yang memiliki relasi dengan pimpinan atau atasan pada perusahaan akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pujian tersebut, Pujian atau penghargaan akan didapatkan oleh karyawan jika mereka berusaha berperilaku produktif yang dapat menguntungkan perusahaan, sehingga atasan dan pimpinan akan merasa senang.

## 3) Loyalitas terhadap perusahaan

Loyalitas karyawan termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku produktif. Loyalitas merupakan keterikatan karyawan dengan perusahaan secara psikologis<sup>49</sup> Keterikatan ini menyebabkan karyawan selalu ingin berusaha yang terbaik dalam pekerjaannya, sehingga dapat memberi keuntungan terhadap perusahaan. Berperilaku produktif dapat menjadi salah satu bentuk usaha karyawan yang terbaik untuk perusahaannya.

Menurut salah satu penelitian, loyalitas karyawan terbukti menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

---

<sup>48</sup> Achmad Fahrozi. *Seni Memuji Karyawan*. <https://swa.co.id/swa/my-article/seni-memuji-karyawan> (Diakses pada tanggal 10 Mei 2023, pukul 14.30)

<sup>49</sup> Cintya Ribka. *Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2020) Hal. 18.

menjadi lebih produktif<sup>50</sup>. Hal ini karena karyawan ingin memberikan usahanya yang terbaik untuk perusahaan.

#### 4) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan internal dan eksternal yang terkumpul untuk memaksimalkan kegiatan dalam organisasi atau perusahaan<sup>51</sup>. Motivasi kerja dapat mempengaruhi perilaku produktif karena kekuatan internal dan eksternal yang terkumpul menyebabkan semangat dalam bekerja. Sehingga karyawan dapat memberikan kemampuan terbaiknya untuk bekerja secara efisien dan efektif.

#### 5) Kompensasi

Kompensasi adalah segala hal yang didapatkan karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka lakukan<sup>52</sup>. Imbalan kepada karyawan dapat berupa gaji, hadiah uang, dan hadiah barang secara langsung atau tidak langsung. Kompensasi disebut sebagai faktor yang turut mempengaruhi perilaku produktif karyawan karena dengan adanya kompensasi, karyawan mendapatkan rasa Bahagia sehingga mau bekerja secara produktif untuk perusahaan.

### c. Hubungan antara Rekrutmen berdasarkan Relasi dengan Faktor Perilaku Produktif Karyawan

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku produktif karyawan, terdapat 3 faktor yang berhubungan dengan analisis rekrutmen berdasarkan relasi untuk menghasilkan perilaku produktif karyawan, yaitu faktor relasi antara karyawan dengan atasan, loyalitas terhadap perusahaan dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Berikut

---

<sup>50</sup> Ibid, Hal. 45

<sup>51</sup> Priatna Kesumah. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Swasta Di Bandung*. (Bandung: Politeknik Pajajaran ICB, 2018) Hal. 79.

<sup>52</sup> Tri Wulandhari Zullaikha. *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu*. (Riau: Universitas Islam Riau. 2019) Hal. 27.

penjelasan mengenai hubungan antara rekrutmen berdasarkan relasi dengan 3 faktor perilaku produktif tersebut.

1) Hubungan rekrutmen berdasarkan relasi dengan faktor kemampuan karyawan untuk menghasilkan perilaku produktif

Rekrutmen berdasarkan relasi berhubungan erat dengan faktor kemampuan karyawan untuk menghasilkan perilaku produktif. Rekrutmen pada dasarnya dilakukan untuk mencari karyawan dengan kemampuan yang mumpuni dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen berdasarkan relasi juga dilakukan untuk menemukan karyawan dengan kemampuan yang tepat namun menggunakan sumber internal. Sedangkan kemampuan karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya perilaku produktif.

Oleh karena itu, dengan melaksanakan rekrutmen internal, perusahaan bisa mendapatkan karyawan dengan perilaku produktif. Hal ini karena perusahaan akan memilih salah satu karyawan dengan kemampuan yang bagus untuk mengisi kekosongan jabatan. Dengan kata lain, rekrutmen internal atau berdasarkan relasi akan menghasilkan perilaku produktif dengan memperhatikan kemampuan karyawan yang dipilih.

2) Hubungan rekrutmen berdasarkan relasi dengan faktor relasi antara karyawan dan atasan untuk menghasilkan perilaku produktif

Rekrutmen berdasarkan relasi berhubungan dengan faktor relasi untuk menghasilkan karyawan berperilaku produktif. Rekrutmen berdasarkan relasi merupakan proses merekrut karyawan yang memiliki relasi dengan perusahaan. Ketika perusahaan merekrut seorang karyawan yang memiliki relasi, maka karyawan tersebut

akan merasa senang karena perusahaan lebih memprioritaskannya daripada orang – orang dari sumber eksternal<sup>53</sup>.

Dengan demikian, karyawan akan berusaha yang terbaik untuk berperilaku produktif, karena mereka memiliki rasa terima kasih kepada pihak HRD atau manajemen sumber daya manusia yang telah memilihnya. Karyawan juga akan memiliki rasa malu jika tidak bisa bekerja dengan baik untuk perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan rekrutmen berdasarkan relasi akan membantu perusahaan mendapatkan karyawan berperilaku produktif karena faktor relasi antara karyawan dan perusahaan secara tidak langsung akan menekan karyawan untuk berperilaku produktif.

### 3) Hubungan rekrutmen berdasarkan relasi dengan faktor loyalitas karyawan untuk menghasilkan perilaku produktif

Rekrutmen berdasarkan relasi juga berkaitan erat dengan faktor perilaku produktif yaitu loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan merupakan keterkaitan secara psikologis antara karyawan dengan perusahaan. Loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan terciptanya perilaku produktif, karena jika karyawan sudah memiliki loyalitas maka secara tidak sadar mereka akan berusaha yang terbaik agar tidak mengecewakan perusahaan.

Sedangkan rekrutmen berdasarkan relasi akan menyebabkan terciptanya loyalitas karyawan tersebut. Rekrutmen berdasarkan relasi akan menimbulkan rasa Bahagia kepada karyawan yang terpilih untuk mengisi kekosongan jabatan. Sehingga karyawan tersebut akan loyal kepada perusahaan karena rasa bahagiannya.

---

<sup>53</sup> Mikael Evan. *Studi Deskriptif Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Pada Pt Romi Violeta*. (Surabaya: Agora, 2016) Hal.402



Seperti keadaan umumnya, manusia terbiasa berbaik hati kepada orang lain yang juga berbaik hati kepadanya.<sup>54</sup>

#### **d. Indikator Perilaku Produktif Karyawan**

Indikator perilaku produktif karyawan adalah hal – hal yang menunjukkan bahwa seseorang sudah berperilaku produktif selama bekerja. Dalam sebuah penelitian telah dijelaskan bahwa indikator perilaku produktif setidaknya ada 5 seperti berikut<sup>55</sup>.

##### 1) Memiliki kemampuan

Indikator pertama adalah karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja. Dengan memiliki kemampuan kerja, sudah pasti karyawan dapat produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini berhubungan erat dengan salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya perilaku produktif karyawan. Kemampuan juga akan menciptakan profesionalisme dalam bekerja.

##### 2) Meningkatkan pencapaian

Karyawan dengan perilaku produktif juga akan berusaha meningkatkan pencapaiannya dalam bekerja. Ketika mendapatkan hasil kerja yang memuaskan, seorang karyawan akan merasa bangga dengan usaha kerja yang dilakukan. Namun karyawan dengan perilaku produktif akan berusaha terus meningkatkan pencapaiannya meskipun sudah cukup memuaskan.

##### 3) Bermutu atau berkualitas

Indikator lainnya adalah menjadi sosok yang bermutu atau berkualitas. Perilaku produktif dapat tercipta jika seorang karyawan sudah memiliki kualitas dalam dirinya. Mutu atau kualitas akan

<sup>54</sup> Hondi Panjaitan. *Pentingnya Menghargai Orang Lain*. (Jakarta : Binus University, 2014) Hal. 88.

<sup>55</sup> Tri Wulandhari Zullaikha. *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu*. (Riau: Universitas Islam Riau. 2019) Hal. 16.

memacu seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, karena kualitas dalam diri karyawan tidak akan menerima hasil kerja yang kurang bagus.

#### 4) Memiliki semangat kerja

Jika karyawan berperilaku produktif, maka semangat kerjanya pasti tinggi. Dengan semangat tersebut, karyawan akan selalu berusaha produktif dalam pekerjaannya. Sebaliknya jika semangat kerja karyawan tidak cukup, maka perilaku produktif akan sulit menjadi bagian dari kehidupan kerja. Hal ini karena semangat dapat memacu seseorang melakukan banyak hal. Sedangkan salah satu ciri perilaku produktif adalah banyak berusaha untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

#### 5) Kerja efisien

Indikator lainnya adalah kerja efisien. Seorang karyawan dengan perilaku produktif pasti berusaha melakukan kegiatan atau pekerjaan secara efisien. Kerja efisien merupakan sebuah Tindakan dalam bekerja dengan memanfaatkan *input* kecil untuk menghasilkan *output* yang besar<sup>56</sup>. Kerja efisien berkaitan dengan perilaku produktif karena efisien dan efektif sendiri merupakan bagian dari pengertian perilaku produktif.

#### e. Bentuk Perilaku Produktif Karyawan

Karyawan dengan perilaku produktif mewujudkan produktivitasnya dengan bentuk perilaku produktif. Bentuk perilaku produktif adalah sebagai berikut<sup>57</sup>.

<sup>56</sup> Shofiana Syam. *Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur*. (Jurnal Ilmu Manajemen, 2020) Hal. 132.

<sup>57</sup> Faturachman. *Eksplorasi Perilaku Produktif Karyawan Pendukung Di PT. X Aisyah Gana Putri*. (Surabaya: Universitas Airlangga, 2017) Hal. 1.

### 1) Kinerja yang Baik

Kinerja adalah hasil kerja yang didapatkan oleh karyawan setelah melakukan beberapa usaha. Perilaku produktif dapat berbentuk hasil kerja yang baik, karena perilaku produktif merupakan tindakan yang dapat memberikan *output* yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

### 2) Perilaku Efektif

Perilaku efektif merupakan tindakan – tindakan yang dilakukan untuk menghasilkan sesuatu yang menguntungkan sesuai harapan. Perilaku efektif tergolong bentuk perilaku produktif, karena jika seorang karyawan memiliki produktivitas tinggi maka perilaku kerja yang dilakukannya juga pasti memberikan hasil efektif. Perilaku efektif merupakan harapan dari perusahaan untuk karyawannya. Hal ini karena perilaku efektif akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

### 3) Perilaku Efisien

Sama halnya dengan perilaku efektif, perilaku efisien juga termasuk bentuk perilaku produktif. Seperti penjelasan tentang pengertian perilaku produktif, efisiensi dan efektivitas jika digabungkan akan membentuk perilaku produktif. Seorang karyawan dengan perilaku produktif sudah pasti akan berperilaku efisien. Jadi dalam setiap usaha yang dilakukannya, terdapat berbagai jenis efisiensi agar membuahkan hasil kerja yang sesuai dengan harapan. Misalnya efisiensi waktu, efisiensi gerak dan lain sebagainya.

### 4) Inovasi

Bentuk perilaku produktif lainnya adalah inovasi. Seorang karyawan dengan perilaku produktif akan selalu berusaha memunculkan ide atau inovasi baru. Inovasi tersebut dimunculkan untuk mendapatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Misalnya, sebuah

perusahaan memiliki sistem lembur, maka seorang karyawan dengan perilaku produktif akan berusaha mencari ide atau memunculkan inovasi agar mereka bisa bekerja lebih cepat dan tidak perlu lembur.

#### 5) Perilaku di Luar Peran Kerja

Bentuk perilaku produktif adalah perilaku di luar peran kerja. Seorang karyawan yang memiliki perilaku produktif pasti berusaha mengambil Tindakan untuk menyelesaikan jenis pekerjaan lain. Itu sebabnya seorang karyawan dengan perilaku produktif akan memiliki peran di luar bidang pekerjaannya. Misalnya seorang karyawan bekerja sebagai personalia, jika memiliki perilaku produktif maka bisa saja karyawan tersebut memiliki perang di bidang pekerjaan lain seperti rekrutmen dan lain sebagainya. Hal ini karena karyawan dengan perilaku produktif selalu ingin belajar hal baru serta tidak bisa membiarkan dirinya diam di saat ada pekerjaan lain yang masih belum selesai.

#### f. Ciri Perilaku Produktif Karyawan

Selain dapat dilihat dari bentuk – bentuk perilaku produktif, perilaku produktif karyawan dapat dinilai atau terlihat dari ciri – ciri berikut ini<sup>58</sup>.

- 1) Kreatif dan inovatif
- 2) Cepat memahami sesuatu
- 3) Kompeten dalam pekerjaan
- 4) Professional dalam bekerja
- 5) Selalu belajar dan berusaha meningkatkan kualitas diri
- 6) Bersemangat dan percaya diri dalam bekerja
- 7) Memiliki catatan pencapaian yang baik

---

<sup>58</sup> Asrul Saptono. *Pengaruh Prilaku Produktif Dan Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada TV MU)*. (Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta) Hal. 2.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yaitu penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang digunakan untuk menjelaskan secara rinci terkait fenomena yang ditemukan di lapangan<sup>59</sup>. Fenomena yang dimaksud dapat berbentuk perilaku, hubungan, karakteristik dan lain sebagainya. Penelitian deskriptif dimulai dengan mempelajari masalah – masalah yang ada secara mendalam, kemudian melakukan pengambilan data terkait untuk menjawab masalah – masalah tersebut.

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi lapangan. Penelitian kualitatif studi lapangan dilakukan untuk memahami masalah yang ada di lapangan secara mendalam dengan melakukan beberapa teknik pengambilan data. Misalnya observasi, dokumentasi dan wawancara. Dengan melakukan studi lapangan, diharapkan terdapat output berupa hasil penelitian yang dapat menjabarkan masalah di lapangan dalam bentuk rangkaian kata – kata. Namun penelitian kualitatif studi lapangan tidak dapat lepas dari data lain yang berupa teks atau gambar.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat melakukan penelitian. Penelitian tentang rekrutmen berdasarkan relasi dilakukan di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas Kecamatan Kebomas. Alasan mengambil lokasi tersebut adalah untuk meneliti apakah rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas dapat menghasilkan perilaku produktif karyawan. Penelitian ini menggunakan

---

<sup>59</sup> David Hizkia Tobing. *Pendekatan dalam Penelitian Kualitatif*. (Bali: Universitas Udayana, 2017) Hal. 12.

pendekatan kualitatif, sehingga perlu terjun langsung ke lapangan untuk mendapatkan data – data penelitian.

### C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan informan atau orang yang dapat memberikan informasi untuk tujuan penelitian. Semua informasi yang diberikan oleh subjek penelitian nantinya akan menjadi data penelitian.

Teknik yang digunakan untuk memilih subjek penelitian adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan data dari sumber atau informan yang sudah ditentukan berdasarkan pertimbangan – pertimbangan tertentu<sup>60</sup>. Informan atau subjek dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bapak M.Syaikhu, S.E., M.M (Direktur SDM)

Bapak M. Syaikhu, S.E., M.M merupakan direktur sumber daya manusia di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas. Pertimbangan peneliti memilih subjek penelitian ini adalah karena beliau memiliki wewenang untuk mengawasi dan menyetujui rekrutmen berdasarkan relasi.

2. Bapak Agus Susiadi S.H (Kepala SDM)

Bapak Agus Susiadi S.H merupakan kepala divisi sumber daya manusia di PT Gresik Migas. Pertimbangan peneliti memilih subjek penelitian ini adalah karena beliau bertanggung jawab dalam melaksanakan rekrutmen berdasarkan relasi. Mulai dari pengajuan rekrutmen, pemilihan calon karyawan serta tahapan – tahapan yang diperlukan dalam rekrutmen berdasarkan relasi.

---

<sup>60</sup> Zainatul Mufarrikoh, *Statistika Pendidikan Konsep Sampling dan Uji Hipotesis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016) Hal. 40.

3. Zhunaidi (Kepala Divisi Teknik dan Operasional)

Bapak Zhunaidi menjabat sebagai kepala divisi teknik dan operasional di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas. Beliau merupakan salah satu karyawan yang direkrut menggunakan sistem rekrutmen berdasarkan relasi. Alasan peneliti mengambil subjek peneliti ini adalah karena beliau memiliki pengalaman direkrut berdasarkan relasi, kemudian beliau juga menjalani jabatan sebagai karyawan tetap.

4. Harzal Akbar (Kepala Divisi Hukum dan Administrasi)

Bapak Harzal Akbar menjabat sebagai kepala divisi hukum dan administrasi. Beliau merupakan salah satu karyawan yang direkrut berdasarkan relasi. Alasan mengambil subjek penelitian ini adalah karena beliau memiliki pengalaman direkrut berdasarkan relasi, kemudian beliau juga menjalani jabatan sebagai karyawan tetap.

#### **D. Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Kedua teknik pengambilan data ini merupakan teknik yang dapat menghasilkan penjelasan atau deskripsi mengenai masalah yang dibahas dalam penelitian.

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan mengamati dan merekam perilaku manusia tanpa mengajukan pertanyaan – pertanyaan. Observasi dibagi menjadi 2 jenis, yaitu observasi kualitatif dan observasi kuantitatif. Pemakaian jenis observasi didasari oleh kebutuhan dan jenis penelitiannya. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis observasi kualitatif.

Observasi kualitatif merupakan kegiatan mengamati perilaku manusia dan sekitarnya secara alami, mengikuti alur kehidupan serta tidak

dibatasi oleh pengukuran – pengukuran<sup>61</sup>. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan oleh peneliti selama 2 bulan dalam program magang.

Hal – hal yang menjadi topik observasi adalah perilaku produktif karyawan di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, yaitu meliputi semangat dalam bekerja, perilaku di luar peran kerja, kegiatan kerja yang efektif dan efisien.

Beberapa instrument perilaku produktif tersebut sebelumnya telah dibuktikan dapat diteliti melalui observasi. Mengacu pada salah satu penelitian terdahulu karya Rosento dengan judul Efektivitas Rekrutmen dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta pada tahun 2018. Penelitian ini menjabarkan rekrutmen internal sebagai salah satu metode rekrutmen terbaik yang dapat menaikkan efektivitas kinerja karyawan pemasaran di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta. Berdasarkan observasi, dokumentasi dan wawancara, didapatkan hasil bahwa rekrutmen internal dapat menaikkan efektivitas kinerja karyawan ditandai dengan berkurangnya jam lembur, karyawan semangat dalam bekerja, serta memiliki kreatifitas dalam bekerja.

## 2. Wawancara

Penelitian yang digunakan bersifat kualitatif, sehingga perlu menggunakan salah satu metode pengumpulan data kualitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur.

Wawancara terstruktur adalah kegiatan tanya jawab secara lisan menggunakan bahasa baku atau formal. Wawancara terstruktur digunakan untuk mendapatkan informasi penting dari subjek penelitian. Wawancara terstruktur memerlukan susunan pertanyaan dan bahasa yang harus baku. Sehingga sebelum melakukan wawancara terstruktur, peneliti harus membuat pedoman terlebih dahulu. Wawancara terstruktur sering

---

<sup>61</sup> Hasyim Hasanah. *Teknik – Teknik Observasi*. 2016. Hal.23



digunakan dalam penelitian kualitatif dan dapat menjadi data penelitian yang sah.

Dalam penelitian tentang analisis rekrutmen calon karyawan berdasarkan relasi untuk menghasilkan perilaku produktif karyawan, jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab dengan 4 subjek penelitian, yaitu Direktur SDM PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, Kepala Divisi SDM PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, serta 2 karyawan yang sebelumnya direkrut berdasarkan relasi.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengambilan data dengan melakukan pencarian terhadap penelitian terdahulu, catatan, buku, majalah dan sejenisnya yang berkaitan dengan topik penelitian ini, yaitu rekrutmen berdasarkan relasi dan perilaku produktif. Dokumentasi dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data – data penunjang observasi dan wawancara. Dengan melakukan dokumentasi, peneliti memiliki dasar dan pengetahuan kuat sehingga hasil penelitian nantinya dapat dipastikan valid atau dapat dipertanggung jawabkan.

## E. Analisis Data

Analisis merupakan kegiatan memilah dan menguraikan sesuatu, lalu dicari makna dan kaitannya<sup>62</sup> Sedangkan analisis data merupakan kegiatan memilah dan menguraikan sebuah data agar bisa disajikan. Berikut beberapa tahapan dalam melakukan analisis data.

---

<sup>62</sup> M. Fahdi Fauzi. *Jurnal Analisis*. 2020. Hal. 1

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses memilih dan memfokuskan hanya pada pembahasan yang berkaitan saja<sup>63</sup>. Reduksi data dilakukan untuk memudahkan peneliti lebih fokus pada inti pembahasan, sehingga terdapat batasan saat menyajikan data sesuai pembahasan yang benar – benar penting saja.

2. Penyajian data

Setelah mereduksi data, peneliti mendapatkan inti data yang dapat disajikan dan dideskripsikan secara rinci hingga bisa dipahami. Penyajian data dilakukan dengan menguraikan data penunjang dan hasil penelitian.

3. Menarik kesimpulan

Berdasarkan data yang disajikan dan hasil penelitian, penulis menarik kesimpulan untuk menjawab fokus penelitian. Kesimpulan dituliskan dalam bentuk kata – kata yang menjelaskan inti hasil penelitian secara lebih ringkas.

## **F. Keabsahan Data**

Keabsahan data menjadi sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari penelitian. Keabsahan data perlu dilakukan untuk menghindari adanya keraguan tentang hasil penelitian atau agar sebuah penelitian dapat dipercaya oleh masyarakat. Salah satu teknik memeriksa keabsahan data adalah triangulasi. Triangulasi merupakan teknik mengecek keabsahan data dari berbagai sudut pandang<sup>64</sup>.

---

<sup>63</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung: ALFABETA) Hal. 247

<sup>64</sup> Mudjia Raharjo. *Triangulasi dalam Penelitian Kualitatif*. (Malang: Gema, 2010)

Dalam penelitian ini, teknik triangulasi yang dilakukan adalah triangulasi sumber, yaitu mengecek kebenaran data yang diperoleh dengan berbagai sumber pengetahuan<sup>65</sup>. Berikut tahapan triangulasi yang dilakukan.

1. Membandingkan hasil penelitian dengan penelitian terdahulu
2. Membandingkan hasil penelitian dengan dasar teori
3. Membandingkan hasil wawancara dan observasi dengan dokumen yang berkaitan
4. Membandingkan pendapat pribadi dengan pendapat orang lain yang berkaitan dengan penelitian

Dalam penelitian ini, teknik triangulasi sumber dilakukan dengan mengecek kebenaran data dari beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki topik pembahasan relevan, serta teknik pengambilan data yang sama, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam triangulasi sumber.

1. Mikael Evan, 2016, dengan judul Studi Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja pada PT Romi Violeta. Penelitian ini membahas perbandingan antara rekrutmen internal dan eksternal, kemudian menentukan salah satu jenis rekrutmen yang paling cocok dan memudahkan dalam proses rekrutmen karyawan baru di PT. Romi Violeta. Penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi, serta memiliki hasil yaitu rekrutmen internal dianggap lebih cocok dan terbaik untuk rekrutmen di PT Romi Violeta.
2. Rosento, 2018, dengan judul Efektivitas Rekrutmen dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta. Penelitian ini menjabarkan rekrutmen internal sebagai salah satu metode rekrutmen terbaik yang dapat menaikkan efektivitas kinerja karyawan

---

<sup>65</sup> Arnild Augina Mekarisce. *Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat*. (Jambi: Universitas Jambi, 2020) Hal. 150.

pemasaran di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta. Berdasarkan observasi, dokumentasi dan wawancara, didapatkan hasil bahwa rekrutmen internal dapat menaikkan efektivitas kinerja karyawan pemasaran di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta.

3. Siyah, 2020, dengan judul Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Penelitian ini membahas tentang analisis sistem rekrutmen internal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Pamekasan. Penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang memberikan hasil berupa efektivitas kinerja karyawan yang direkrut berdasarkan relasi.

## **G. Tahap – Tahap Penelitian**

Tahap – tahap dalam penelitian dibagi menjadi 3, yaitu tahap penelitian pra lapangan, tahap pelaksanaan penelitian, dan tahapan penyelesaian.

### **1. Tahap pra lapangan**

Tahap pra lapangan merupakan proses penelitian yang dilakukan sebelum terjun ke lapangan untuk mendapatkan data – data penting. Berikut tahapannya.

- a. Merencanakan topik penelitian
- b. Menentukan objek dan lokasi penelitian
- c. Mengajukan judul ke Kaprodi Psikologi Islam, Fakultas Dakwah UIN KH. Achmad Siddiq Jember
- d. Mencari referensi berupa penelitian terdahulu dan teori pendukung
- e. Menyusun proposal
- f. Konsultasi atau bimbingan ke Dosen Pembimbing
- g. Mengurus izin penelitian dan persiapan lainnya yang diperlukan

### **2. Tahap pelaksanaan penelitian**

Tahap pelaksanaan penelitian adalah proses penelitian dilakukan di lapangan dengan cara mengambil data dari sumber yang sudah ditentukan.

Dalam penelitian ini, tahapannya adalah melakukan wawancara dan observasi di lokasi penelitian, yaitu PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas Kecamatan Kebomas.

### **3. Tahapan penyelesaian**

Tahap penyelesaian merupakan bagian akhir dari penelitian. Peneliti akan mengolah data yang sudah didapatkan di lapangan dengan cara analisis. Kemudian tahap selanjutnya adalah menguraikan hasil penelitian dan menarik kesimpulan dalam bentuk kalimat, karena penelitian ini merupakan penelitian kualitatif.



## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

#### **A. Gambaran Objek Penelitian**

Gambaran objek penelitian merupakan penjelasan detail tentang objek yang digunakan dalam penelitian ini. Gambaran objek penelitian terdiri dari gambaran umum daerah penelitian dan gambaran umum objek penelitian.

##### **1. Gambaran Umum Daerah Penelitian**

Kabupaten Gresik terletak di sebelah Barat Laut Kota Surabaya dengan luas wilayah 1.191,25 km<sup>2</sup>. Secara administratif, Kabupaten Gresik terbagi menjadi 18 Kecamatan terdiri dari 330 Desa dan 26 Kelurahan.

Sedangkan secara geografis, wilayah Kabupaten Gresik terletak antara 112° sampai 113° Bujur Timur dan 7° sampai 8° Lintang Selatan merupakan dataran rendah dengan ketinggian 2 sampai 12 meter di atas permukaan air laut kecuali Kecamatan Panceng yang mempunyai ketinggian 25 meter di atas permukaan air laut.

Sebagian wilayah Kabupaten Gresik merupakan daerah pesisir pantai dengan panjang pantai 140 km, 69 km di daratan Pulau Jawa memanjang mulai dari Kecamatan Kebomas, Gresik, Manyar, Bungah, Sidayu, Ujungpangkah, dan Panceng serta 71 km di Kecamatan Sangkapura dan Tambak yang berada di Pulau Bawean. Wilayah Kabupaten Gresik sebelah utara berbatasan dengan Laut Jawa, sebelah Timur berbatasan dengan Selat Madura dan Kota Surabaya, sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Sidoarjo, dan Kabupaten Mojokerto, serta sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Lamongan.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> RPJMD Kabupaten Gresik. *Lokasi dan Kondisi Geografis*. 2021. Hal 1.

## 2. Gambaran Umum Objek Penelitian

Gambaran umum objek penelitian adalah deskripsi tentang objek penelitian yang akan digunakan. Dalam penelitian ini, objek yang digunakan adalah PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas.

### a. Sejarah PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas

PT Gresik Migas, yang sering disebut PTGM, adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Gresik. PTGM didirikan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 2 Tahun 2006 yang diumumkan dalam lembaran daerah Kabupaten Gresik Nomor 2 Tahun 2006 pada tanggal 7 Agustus 2006. Pendirian ini kemudian diikuti dengan Anggaran Dasar yang tercantum dalam akta pendirian yang tercatat dalam Akta Notaris Tanggal 29 November 2007 Nomor 43 oleh Notaris ARIEF HIDAYAT, S.H., M.Si. Pendirian tersebut resmi disahkan melalui Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-08065.AH.01.01 Tahun 2008 pada tanggal 19 Februari 2008 tentang Pengesahan Badan Hukum Perseroan.

Berdasarkan akta Perubahan No. 2 tanggal 3 Juli 2015 yang dibuat di hadapan Shofiah Alkatiri, SH, notaris di Surabaya, modal dasar perusahaan telah mengalami perubahan dengan penambahan menjadi Rp 32.000.000.000,- yang terbagi menjadi 320.000 lembar saham, dengan nilai nominal masing-masing saham sebesar Rp 100.000,-. Sejumlah 81.300 lembar saham atau senilai Rp 8.130.000.000 telah ditempatkan dan disetor sebagai modal dasar. Oleh karena itu, pada tanggal 31 Desember 2015, komposisi pemegang saham adalah sebagai berikut.

- 1) Pemerintah Kabupaten Gresik memegang 79.800 (tujuh puluh sembilan ribu delapan ratus) lembar saham dengan nilai per lembar sebesar Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah), setara dengan total Rp. 7.980.000.000,00 (tujuh miliar sembilan ratus delapan puluh juta rupiah) atau dengan persentase kepemilikan sebesar 98,15%
- 2) Koperasi Pegawai Republik Indonesia "Karya Dharma" memegang 1.500 (seribu lima ratus) lembar saham dengan nilai nominal per lembar sebesar Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah), setara dengan total Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) atau dengan persentase kepemilikan sebesar 1,85%.<sup>67</sup>

#### **b. Kondisi Perusahaan**

Kondisi perusahaan sangat baik karena memiliki tanah dan bangunan kantor atas nama PT Gresik Migas sendiri. Kondisi sarana prasarana di dalamnya akan dijelaskan lebih rinci dalam tabel berikut.

Tabel 4. 1 Kondisi Saranan Prasarana Kantor PT Gresik Migas

No	Aspek	Faktor
1	Keadaan Ruang	Cukup Luas
2	Penerangan	Terang
3	Komputer dan Laptop	Sangat Baik
4	Printer	Sangat Baik
5	Mesin <i>Foto Copy</i>	Baik
6	Meja dan Kursi Kerja	Sangat Baik
7	Almari	Sangat Baik
8	Telepon	Baik
9	AC	Sejuk
10	Televisi	Sangat Baik
11	Ruang Direktur	Cukup Luas
12	Ruang Dewan komisaris	Cukup Luas
13	Ruang Rapat	Luas

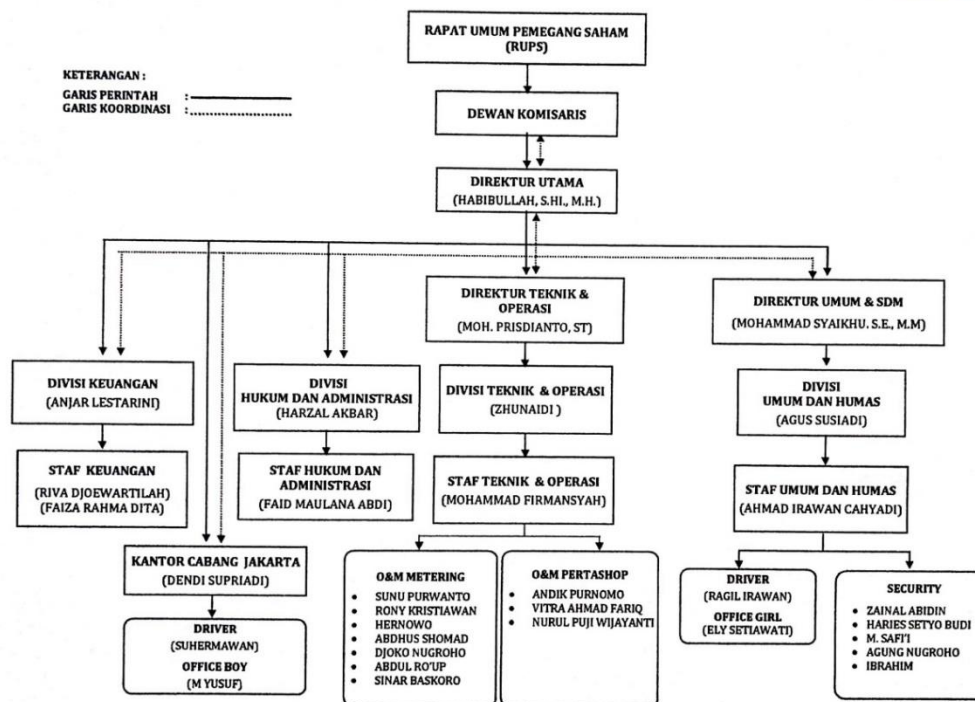
<sup>67</sup> PT Gresik Migas. *Profil Perusahaan*. <https://gresikmigas.co.id/profil-perusahaan/> (Diakses pada tanggal 29 Mei 2023, pukul 14.31)



No	Aspek	Faktor
14	Musholla	Cukup Luas
15	Lobby (Sofa)	Sangat Baik
16	Kendaraan Dinas (Mobil)	Baik
17	Tempat Parkir	Luas
18	Pos security	Cukup Luas
19	WiFi	Lancar
20	Sound System	Sangat Baik
21	Kulkas	Sangat Baik
22	Proyektor	Baik

### c. Struktur Kepegawaian

Pegawai PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas sejauh ini terdiri dari 30 orang yang terbagi di kantor pusat dan kantor *metering*. Berikut struktur kepegawaian PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas.



Gambar 4. 1 Struktur Kepegawaian PT Gresik Migas

## **B. Penyajian Data dan Analisis**

Dalam setiap penelitian, penyajian data dan analisis harus dilakukan agar dapat menarik kesimpulan. Dalam penelitian tentang Analisis Rekrutmen berdasarkan Relasi dalam Menghasilkan Perilaku Produktif pada Karyawan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, penyajian data dapat dilakukan setelah melakukan wawancara dengan beberapa informan di kantor pusat PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas.

Pada bagian ini, peneliti akan memaparkan analisis yang telah dilakukan terhadap rekrutmen berdasarkan relasi pada PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas untuk menghasilkan perilaku produktif karyawan. Analisis dapat dilakukan dengan meneliti hasil wawancara yang telah dilakukan. Berikut penyajian data hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan beberapa informan di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas.

### **1. Pertimbangan Menggunakan Rekrutmen berdasarkan Relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas**

PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas merupakan salah satu perusahaan daerah besar yang ada di Indonesia. perusahaan ini menggunakan rekrutmen berdasarkan relasi untuk mengisi kekosongan jabatan pada perusahaan. Berikut penjelasan tentang bagaimana awal mula dan pertimbangan apa yang mendasari adanya rekrutmen berdasarkan relasi pada PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas.

Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak M.Syaikhu, S.E., M.M selaku direktur SDM yang memiliki tanggung jawab dalam mengawasi dan turut merencanakan rekrutmen. Peneliti memberikan pertanyaan “Apa yang menjadi pertimbangan dalam menggunakan rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas. Beliau mengatakan:

“Perusahaan ini kan perusahaan daerah ya, jadi sebenarnya tidak ada kebutuhan karyawan yang jumlahnya besar. Tapi ya bukan berarti tidak butuh rekrutmen. Awal mula bentuk Gresik Migas ini ya dengan rekrut beberapa karyawan. Untuk posisi yang tinggi kayak

kepala divisi itu jelas kita ambil dari orang yang dikenal dulu atau tokoh masyarakat. Alasannya ya karena sebagai permulaan buka perusahaan daerah di Gresik, harus rekrut orang – orang yang memang sudah tahu budaya di Gresik ini seperti apa. Terus biar komunikasinya tambah enak, kalau sudah kenal kan gitu. Tentunya mereka juga sudah harus punya keterampilan di masing-masing bidangnya, mereka juga harus punya kualifikasi. Terus pegawai lainnya untuk ngisi setiap divisi baru kita rekrut secara terbuka dulu”<sup>68</sup>

Berdasarkan cerita Bapak M.Syaikhu, S.E., M.M selaku direktur SDM di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, awalnya rekrutmen berdasarkan relasi diterapkan pada jabatan – jabatan yang penting. Misalnya jabatan direktur dan kepala divisi. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan yaitu jabatan – jabatan penting harus dipegang oleh orang – orang yang sudah tahu bagaimana budaya dan kebiasaan yang ada di kota Gresik. Sehingga nantinya mereka bisa mengajak staff atau karyawan lainnya untuk mengikuti budaya tersebut. Selain itu, kenalan – kenalan yang direkrut mengisi jabatan penting juga dilakukan untuk memudahkan komunikasi satu sama lain dalam mengembangkan perusahaan.

Kemudian rekrutmen besar – besaran atau eksternal dilanjutkan untuk mengisi posisi *staff* atau karyawan sesuai kebutuhan. Namun ada hambatan yang terjadi saat melakukan rekrutmen eksternal. Hal ini membuat PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas memilih menggunakan rekrutmen internal atau berdasarkan relasi saja. Bapak M.Syaikhu, S.E., M.M menjelaskan alasannya berikut ini.

“Nah, setelah kita coba rekrutmen besar – besaran waktu itu, ternyata kita sendiri yang repot. Lamarannya kan banyak yang masuk itu, kita kan nggak ada waktu buat seleksi itu semua. Sedangkan bupati, waktu itu sudah minta perusahaannya cepet dijalankan. Lah, kan bupati juga masuk pimpinan perusahaan, kita juga bertanggung jawab sama bupati. Jadi, waktu itu ada orang yang kita ambil dari rekrutmen besar – besaran. Ada juga yang dari kenalan. Jadi ya mulai

<sup>68</sup> Wawancara Bapak Syaikhu, S.E., M.M. 14 Juni 2023 di Kantor PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas.

itu, kita kalo cari orang ya lewat kenalan aja, terutama kalau butuhnya cepat ya”<sup>69</sup>

Dari penjelasan Bapak M.Syaikhu, S.E., M.M tersebut, dapat dipahami bahwa bagi PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, rekrutmen eksternal ternyata tidak berhasil sesuai harapan mereka. Hal ini karena adanya waktu yang tersita lebih banyak untuk melakukan seleksi. Sedangkan pimpinan perusahaan pada saat itu meminta adanya percepatan untuk membuka perusahaan, agar perusahaan bisa beroperasi sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

Itu sebabnya PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas akhirnya melakukan rekrutmen berdasarkan relasi, dengan pertimbangan lebih hemat waktu dan biaya. Rekrutmen berdasarkan relasi tetap dilakukan hingga saat ini dengan pertimbangan tersebut, baik saat rekrut orang untuk mengisi jabatan yang tinggi atau hanya karyawan biasa. Selain itu, masih ada pertimbangan lain mengapa menggunakan rekrutmen berdasarkan relasi. Berikut penjelasan dari Bapak M.Syaikhu, S.E., M.M.

“Kalo pertimbangan lain ya itu tadi, Gresik ini kan kota santri ya. Banyak orang Islam lah istilahnya di sini. Kita kalau mau rekrut orang – orang, ya kalo bisa langsung dapat yang paham sama budaya di sini. Kita kan ada kegiatan sholat jamaah setiap hari di sini, ada kegiatan santunan anak yatim piatu juga. Maksud saya bukan orang luar Gresik nggak boleh gabung ya, di sini aja ada yang nggak dari Gresik. Maksudnya, paling tidak kita kalau cari orang lewat kenalan itu ya sudah paham lah orangnya seperti apa. Jadi selain bisa hemat waktu, juga bisa dapat orang yang sudah sesuai dengan kriteria kita. Apalagi bukan Cuma kemampuan kerja yang penting di sini, komunikasi, hubungan sesama karyawan sama etika itu juga penting”<sup>70</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dipastikan bahwa pertimbangan lainnya dalam menggunakan rekrutmen berdasarkan relasi

---

<sup>69</sup> Ibid, Wawancara Bapak Syaikhu, S.E., M.M

<sup>70</sup> Ibid, Wawancara Bapak Syaikhu, S.E., M.M

adalah untuk mendapat karyawan sesuai dengan keinginan atau kriteria yang sudah ditetapkan. Hal ini karena rekrutmen berdasarkan relasi membuat pihak *recruiter* sedikit memahami karakter calon karyawannya yang baru.

## **2. Proses atau Tahapan Rekrutmen berdasarkan Relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas**

Rekrutmen berdasarkan relasi juga memiliki tahapan atau prosesnya sendiri. Umumnya tahapan atau proses dalam melakukan rekrutmen berdasarkan relasi berbeda – beda setiap perusahaan. Dalam menjawab fokus penelitian tentang proses atau tahapan rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, peneliti mewawancarai Bapak Agus Susiadi, SH. Selaku kepala divisi SDM di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas dengan memberi pertanyaan “Bagaimana tahapan rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas?” Berikut penjelasan dari Bapak Agus Susiadi, SH. Selaku kepala divisi SDM di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas,

“Kalau tahapannya, dulu kita mesti lihat dulu apa perusahaan memang butuh karyawan. Misalnya ini kok divisi teknik kayaknya kurang karyawannya, padahal proyeknya banyak. Ya sudah, saya yang ajukan permohonan karyawan baru. Saya tulis itu berapa kebutuhannya sama apa alasannya. Saya buat dulu itu surat pengajuan resmi, terus saya minta ttd ke pak Syaikhu. Kalau pak Syaikhu sudah setuju, baru saya buka rekrutmen. Tapi ya gitu, karena biasanya butuh karyawan cepat, jadi saya kasih tahu ke karyawan lain di sini, barangkali kan mereka punya kenalan yang kualifikasinya sesuai. Daripada buka rekrutmen pakai pamflet nak, adanya saya yang repot. *Staffnya* pak Agus kan juga nggak banyak ini kayak yang *samean* lihat. Nanti suruh melamar ke sini. Kita lihat juga dulu kualifikasinya apa benar sudah sesuai. Ada tesnya juga ya dari SDM, nanti ngisinya di ruang rapat itu. Habis tes, masih ada wawancara juga. Kalau sudah selesai semuanya, saya nanti rapat dulu sama pak Syaikhu, biasanya rapat juga sama kepala divisi lain yang anak

buahnya kurang. Dari situ baru kita tentukan siapa karyawan barunya<sup>71</sup>”

Dari penjelasan Bapak Agus Susiadi, SH dapat diambil kesimpulan bahwa tahapan rekrutmen berdasarkan relasi dilakukan dengan cara *job posting* atau menyebarkan informasi tentang rekrutmen kepada karyawan yang sudah bekerja di sana, sehingga karyawan tersebut akan membantu mencari orang yang sudah dikenal untuk bekerja di PT Gresik Migas, namun harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan PT Gresik Migas yang dulunya direkrut berdasarkan relasi. Karyawan tersebut adalah Bapak Zhunaidi dan Bapak Harzal Akbar. Berikut penjelasan dari Bapak Zhunaidi sebagai kepala divisi teknik dan operasional di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas mengenai tahapan rekrutmen berdasarkan relasi yang pernah dialaminya dulu.

“Aku dulu sebenarnya jadi OB di sini. Memang jadi orang itu harus suka belajar hal – hal baru. Meskipun jadi tukang bersih – bersih, aku tapi dulu suka belajar ke kepala divisi teknik yang lama. Awalnya belajar Cuma iseng, tapi pimpinan terus ngangkat aku dulu jadi *staff* teknik. Ceritanya dulu SDM bilang kalau ada rekrutmen untuk divisi teknik, aku langsung ditunjuk jadi kandidat, tapi ya tetap ada prosedur. Tetap disuruh tes, nyiapkan berkas, sama wawancara. Habis itu langsung jadi pegawai kontrak dulu, karena kinerjaku dinilai bagus, ya aku dapat SK jadi pegawai tetap. Karena takdir ya, waktu covid itu kepala divisi teknik meninggal. Jadi aku langsung diangkat jadi kepala divisi teknik baru<sup>72</sup>”

Dari penjelasan Bapak Zhunaidi sebagai kepala divisi teknik dan operasional di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, dapat dipahami bahwa tahapan dalam rekrutmen yang dilakukan menggunakan *job posting*, yaitu menyebarkan informasi di dalam lingkup perusahaan.

<sup>71</sup> Wawancara Bapak Agus Susiadi. S.H. 14 Juni 2023 di Kantor Gresik Migas Kecamatan Kebomas.

<sup>72</sup> Wawancara Bapak Zhunaidi. 14 Juni 2023 di Kantor Gresik Migas Kecamatan Kebomas

Kemudian, akan dilakukan tahapan – tahapan lebih lanjut seperti tes dan wawancara.

### **3. Hubungan antara Rekrutmen berdasarkan Relasi dengan Perilaku Produktif Karyawan**

Peneliti juga berusaha mengambil data yang dapat menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara rekrutmen berdasarkan relasi dalam menghasilkan perilaku produktif. Wawancara ini dilakukan dengan cara menanyakan bagaimana produktivitas karyawan di PT Gresik Migas menurut penilaian divisi SDM serta menanyakan apakah menurut divisi SDM ada hubungan antara rekrutmen berdasarkan relasi dengan perilaku produktif karyawan. Berikut penjelasan dari Bapak Agus Susiadi SH selaku kepala divisi SDM.

“Menurut saya jelas ada hubungannya ya antara rekrutmen berdasarkan relasi sama produktivitas karyawan. Gini nak, rekrutmen pakai kenalan itu ada keuntungannya, Coba kalau kamu saya rekrut, kamu pasti ada kan rasa sungkannya? Saya sudah direkrutnya gampang, kok mau nggak bener kerjanya. Perasaan kayak gitu itu pasti ada, apalagi kalau baru jadi karyawan. Jadinya kan mereka berusaha produktif. Apalagi kalau ada proyek besar, ini hampir semua karyawannya pasti semangat kerja nak. Misalnya sekarang ada proyek bangun SPBUN baru di lumpur, sekarang aja semuanya ke lapangan buat ngerjakan proyek itu. Kalau proyeknya nggak lagi besar ya memang kadang ada penurunan kinerja, tapi menurut saya mereka juga berusaha semangat setiap hari<sup>73</sup>”

Bapak Agus Susiadi SH menyatakan bahwa ada keterkaitan antara rekrutmen berdasarkan relasi dengan perilaku produktif. Beliau menjelaskan bahwa rekrutmen berdasarkan relasi ini biasanya menimbulkan rasa sungkan atau tidak enak bagi karyawan jika mereka tidak melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar. Salah satu faktor yang menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja adalah ketika ada proyek besar di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas.

---

<sup>73</sup> Ibid, Wawancara Bapak Agus Susiadi. S.H

Kemudian, Bapak Agus Susiadi SH juga meneruskan penjelasannya tentang bagaimana divisi SDM menilai perilaku produktif karyawannya dalam bekerja. Bapak Agus Susiadi SH juga memberikan contoh salah satu karyawannya yang memiliki perilaku produktif, yaitu kreatif dan inovatif dalam bekerja serta memiliki peran di luar bidang pekerjaannya. Berikut penjelasan dari Bapak Agus Susiadi SH.

“Menurut saya produktivitas kerja karyawan bisa dinilai dari rajin masuknya. Terus saya senangnya lagi itu, karyawan di sini mesti ada aja idenya buat kerja. Kan mereka berarti kreatif, terutama dik Haja itu. Ada aja idenya biar kerjaan cepet selesai. Terus ada juga yang rekap jabatan, itu dik Haja kepala divisi legal, tapi ya sering nangani tugas lain. Misalnya bantuin pak Agus, terus yang paling sering itu bantu pak dirut, sampai kayak jadi sekretarisnya. Mas Juned juga, proyek migas ini nggak ada yang bisa jalan kalau nggak ada dia. Kalau karyawan di sini itu mungkin juga nggak mau kena surat peringatan. Saya kalau sudah ada yang malas – malasan jarang masuk ke kantor ya tak kasih surat peringatan. Itu kan juga pengaruh ke penilaian kinerja mereka. Kalo sudah dikasih surat peringatan ya biasanya langsung berubah, kerjanya produktif lagi<sup>74</sup>”

Dalam penjelasan Bapak Agus Susiadi SH, surat peringatan karena malas bekerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku produktif karyawan dalam PT Gresik Migas.

Kemudian, peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas yang dulunya direkrut melalui relasi. Peneliti menanyakan apakah ada usaha untuk melakukan pekerjaan dengan produktif setelah direkrut melalui relasi. Informan tersebut adalah Bapak Harzal Akbar selaku kepala divisi legal dan administrasi. Berikut penjelasannya.

“Ya kamu tahulah gimana ceritanya Aku direkrut dulu. Kalau perasaan sungkan itu memang ada, tapi yang paling penting itu kesadaran diri sendiri. Kalo Aku sih prinsip kerjaan itu beres semua sebelum pulang, soalnya Aku nggak mau megang kerjaan lagi di

---

<sup>74</sup> Ibid, Wawancara Bapak Agus Susiadi. S.H



rumah, kecuali darurat ya. Kalau sudah di rumah ya waktunya sama keluarga. Jadi kalau bisa semua kerjaan sudah selesai selama jam kerja. Aku memang sering bantu in pak dirut, tapi aku bukan sekretarisnya. Itu posisi sekretaris pak dirut kosong, tapi berhubung aku bisa bantu banyak, ya nggak perlu karyawan baru dulu buat sekretaris itu. Kalo masalah semangat, semangat itu kan harus. Kalau nggak semangat ya nggak bisa produktif<sup>75</sup>”

Bapak Harzal Akbar menjelaskan bahwa dirinya berusaha untuk berperilaku produktif karena adanya rasa sungkan. Selain itu, juga muncul kesadaran dari dalam dirinya sendiri bahwa perilaku produktif dalam bekerja harus dilaksanakan. Bapak Harzal Akbar juga menjelaskan bahwa dirinya memiliki peran di luar pekerjaan utamanya. Hal ini menunjukkan bahwa Bapak Harzal Akbar merupakan karyawan yang direkrut berdasarkan relasi namun memiliki perilaku produktif dalam bekerja.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Zhunaidi, karena beliau juga menjadi salah satu karyawan yang direkrut berdasarkan relasi. Peneliti menanyakan apakah Bapak Zhunaidi berusaha berperilaku produktif selama bekerja setelah direkrut berdasarkan relasi.

“Iya kalau kerja memang harus produktif. Aku juga berusaha biar nggak nganggur, kan nggak enak juga kalo nganggur. Aku juga dulu direkrutnya gimana, ya aku harus menunjukkan kalau kinerjaku juga bagus. Kadang kalau nggak ada proyek kan kerjaanku memang nggak begitu banyak, ya aku rekap – rekap penghasilan SPBU di kantor bupati biar nggak nganggur. Pokoknya apa yang bisa dikerjakan sekarang ya harus dikerjakan biar cepet selesai. Kalau lagi banyak proyek itu aku sudah pasti jarang di kantor, pasti langsung ke lapangan buat ngurus ini itu<sup>76</sup>”

Dari penjelasan Bapak Zhunaidi, dapat dipahami bahwa beliau berusaha produktif dalam bekerja untuk menunjukkan bahwa kinerjanya juga bagus. Mengingat beliau dulu direkrut menggunakan relasi, maka sudah

<sup>75</sup> Wawancara Bapak Harzal Akbar. 14 Juni 2023 di Kantor Gresik Migas Kecamatan Kebomas

<sup>76</sup> Ibid, Wawancara Bapak Zhunaidi

seharusnya menunjukkan bahwa dirinya pantas menduduki jabatan tersebut.

### C. Pembahasan Temuan

Dalam sebuah penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, pembahasannya akan berupa kalimat argumentasi, bukan berupa angka. Sehingga penulis menguraikan hasil analisis yang didapatkan dalam bentuk kalimat setelah menganalisis data – data wawancara informan di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas dan observasi yang sudah didapatkan.

Berdasarkan data – data yang telah didapatkan dan dijelaskan di subbab sebelumnya, dapat diketahui bahwa PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas merupakan salah satu perusahaan daerah Kabupaten Gresik yang berdiri di bidang minyak dan gas bumi. Karyawan yang turut bekerja untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan berjumlah sekitar 30 orang yang terbagi di kantor pusat dan kantor *metering*. Sebagai perusahaan daerah, PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas mengklaim bahwa jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak menjadi hal yang wajar, karena perusahaan ini hanya menangani wilayah daerah saja.

Kondisi perusahaan sangat baik, dilihat dari adanya sarana dan prasarana yang terawat, penjagaan perusahaan yang baik, serta tidak adanya keluhan dari para karyawan mengenai Gedung atau tempat mereka bekerja. Setidaknya, susunan karyawan terbagi menjadi 3, yaitu direktur perusahaan, kepala divisi dan staff per divisi.

Sebagai salah satu perusahaan daerah, PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas tidak memiliki kebutuhan karyawan dalam jumlah yang sangat banyak. Namun tidak menutup kemungkinan adanya rekrutmen jika perusahaan ini membutuhkan karyawan. Intensitas rekrutmen tidak terlalu sering karena kebutuhan yang tidak banyak tersebut. namun jika harus melakukan rekrutmen, maka pihak SDM (Sumber daya manusia) di PT Gresik Migas Kecamatan

Kebomas akan menggunakan salah satu model rekrutmen yaitu rekrutmen berdasarkan relasi.

Rekrutmen berdasarkan relasi juga sering disebut dengan rekrutmen internal atau rekrutmen tertutup. Rekrutmen berdasarkan relasi merupakan jenis rekrutmen yang mengambil calon karyawan baru dari sumber internal, misalnya orang – orang yang telah memiliki relasi dengan perusahaan, karyawan magang, atau karyawan yang sudah pernah bekerja di perusahaan tersebut sebelumnya.

PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas menggunakan rekrutmen berdasarkan relasi karena beberapa pertimbangan. Pertimbangan yang pertama adalah pengalaman menggunakan rekrutmen eksternal yang ternyata memakan lebih banyak waktu dan biaya. Sehingga PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas melakukan rekrutmen berdasarkan relasi untuk menekan pengeluaran dan lebih menghemat waktu. Mengingat PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas sering membutuhkan karyawan dalam waktu cepat, sehingga tidak memungkinkan jika menggunakan rekrutmen eksternal yang memakan waktu lebih banyak.

Pertimbangan kedua adalah untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kriteria atau keinginan perusahaan. Direkrut SDM di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, yaitu Bapak Syaikhu, menjelaskan bahwa Gresik merupakan kota santri dengan mayoritas orang Islam. Sehingga semua perusahaan daerah tetap menerapkan kebiasaan dan budaya Islam yang sama, misalnya sholat jamaah, santunan anak yatim, dan mengaji bersama di hari Jumat. Itu sebabnya, lebih baik mengisi kekosongan jabatan dengan mencari orang – orang yang sudah memahami budaya di Gresik atau setidaknya mau memahami budaya di Gresik. Tanpa menentukan bahwa calon karyawan harus orang asli kelahiran Gresik.

Pertimbangan ketiga adalah untuk mendapatkan karyawan yang nyaman diajak berkomunikasi. Bapak Syaikhu selaku direktur SDM di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas menyatakan bahwa setidaknya jika sudah saling kenal,

maka komunikasi dalam hubungan kerja akan lebih nyaman dilakukan. Selain itu, jika rekrut orang yang sudah dikenal, maka sedikit banyak pihak SDM akan mengenali karakter calon karyawan tersebut. Sehingga pihak SDM dapat memilih atau menentukan apakah karyawan tersebut bisa diajak bergabung untuk bekerja.

Pertimbangan keempat adalah untuk menimbulkan rasa sungkan atau rasa malu terhadap karyawan jika tidak bekerja dengan baik. Rekrutmen berdasarkan relasi dapat dijelaskan sebagai rekrutmen yang mudah dilakukan serta lebih mementingkan orang – orang yang memiliki relasi dengan perusahaan. Sehingga orang – orang yang berhasil direkrut nantinya berusaha bekerja dengan baik karena akan merasa malu jika kinerjanya tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Tahapan atau proses yang dilakukan dalam rekrutmen berdasarkan relasi adalah job posting atau memberi informasi kepada sumber internal terkait rekrutmen. Tahapan yang dilakukan oleh PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis kebutuhan karyawan baru
2. Membuat surat pengajuan karyawan baru kepada direktur SDM
3. Menyebarkan informasi rekrutmen kepada karyawan atau kenalan
4. Memberikan tes tulis dan wawancara kepada kandidat atau calon karyawan
5. Melakukan diskusi atau musyawarah dengan direktur SDM dan kepala divisi terkait
6. Memutuskan calon karyawan yang akan bergabung di perusahaan
7. Membuat kontrak untuk karyawan kontrak terlebih dulu

Jika dalam pekerjaannya, karyawan memiliki kinerja yang bagus, maka akan diberikan SK atau surat keterangan pengangkatan pegawai tetap. Tahapan atau proses job posting ini juga dikonfirmasi benar oleh salah satu karyawan yang diwawancarai oleh peneliti, yaitu Bapak Zhunaidi selaku kepala divisi teknik

dan operasional. Beliau mengaku bahwa sistem rekrutmen tersebut pernah dialaminya, yaitu saat Bapak Zhunaidi pindah posisi dari *office boy* menjadi *staff* divisi teknik dan operasional.

Kemudian perilaku produktif yang dimiliki oleh karyawan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas dinilai cukup bagus oleh kepala divisi SDM, yaitu Bapak Agus Susiadi S.H. Penilaian yang cukup positif ini dilakukan dengan melihat bahwa semua karyawan rajin masuk bekerja, kemudian beberapa karyawan khususnya yang direkrut berdasarkan relasi memiliki kreativitas dan inovasi dalam bekerja, sehingga pekerjaan mereka menjadi lebih efektif dan efisien. Selain itu, penilaian terhadap kinerja karyawan di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas juga dapat dilihat dari adanya surat peringatan atau teguran yang diterima oleh karyawan karena kinerjanya yang kurang bagus.

Bapak Agus Susiadi S.H menjelaskan bahwa perilaku produktif karyawan di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas juga dapat dipengaruhi oleh beban pekerjaan yang mereka terima. Jika sedang ada banyak proyek, maka kemungkinan besar semua karyawan di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas akan mengalami peningkatan perilaku produktif. Meskipun begitu, Bapak Agus Susiadi S.H juga mengatakan bahwa rekrutmen berdasarkan relasi juga memiliki hubungan dengan peningkatan perilaku produktif, karena beliau mengatakan bahwa orang – orang yang direkrut berdasarkan relasi akan memiliki rasa sungkan jika tidak bekerja dengan baik sesuai harapan perusahaan.

Perilaku produktif karyawan ditunjukkan oleh adanya kreativitas, inovasi, serta peran di luar pekerjaan utama. Bapak Zhunaidi, merupakan salah satu karyawan yang diwawancarai oleh peneliti, mengaku bahwa dirinya berusaha berperilaku produktif dalam bekerja karena merasa ingin menunjukkan bahwa dirinya layak berada di posisi atau jabatannya saat ini. Sehingga Bapak Zhunaidi dinilai jarang menganggur meskipun tidak sedang banyak proyek. Bapak Agus Susiadi S.H juga menyatakan bahwa Bapak Zhunaidi banyak

menangani proyek, bahkan proyek di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas dikatakan tidak bisa berjalan dengan baik sampai saat ini tanpa adanya peran dari Bapak Zhunaidi.

Informan lainnya yaitu Bapak Harzal Akbar juga mengatakan bahwa dirinya juga memiliki rasa sungkan. Setelah menjadi karyawan karena rekrutmen berdasarkan relasi, Bapak Harzal Akbar berusaha berperilaku produktif dalam bekerja, hal ini ditunjukkan dengan adanya ide – ide untuk mempercepat pekerjaan. Dengan kata lain, Bapak Harzal Akbar berusaha kreatif dalam bekerja agar pekerjaannya efektif dan efisien. Bapak Harzal Akbar juga memiliki peran sangat penting di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, perannya di luar pekerjaan utamanya adalah membantu direktur utama seperti seorang sekretaris serta membantu divisi lainnya yang membutuhkan bantuan.

Berdasarkan analisis tersebut, dapat dipahami bahwa rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas memang menghasilkan perilaku produktif karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa hal, seperti penilaian divisi SDM yang baik terhadap kinerja karyawan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, karyawan yang memiliki kreativitas dan inovasi agar bekerja secara efisien dan efektif, proyek – proyek yang selalu berjalan dengan baik hingga saat ini, serta adanya kesadaran dari dalam diri sendiri untuk berusaha berperilaku produktif dan semangat dalam bekerja karena adanya rasa sungkan terhadap pimpinan. Proyek yang semakin meningkat ditunjukkan oleh adanya beberapa proyek terbaru yang memperluas cakupan usaha PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, seperti rencana smelter di pelabuhan JIPE, pembangunan SPBUN baru di berbagai daerah dan lain sebagainya. selain itu, semangat dalam bekerja juga dapat dibuktikan berdasarkan tabel daftar kehadiran berikut ini.

Tabel 4.2. Daftar Hadir Karyawan PT Gresik Migas Periode September 2023

No	Nama	Bagian/Divisi	Jumlah Kehadiran	Keterangan
1	Agus Susiadi	Kepala Divisi SDM & Umum	21 Hari	
2	Anjar Lestarini	Kepala Divisi Keuangan	21 Hari	
3	Riva Djoewartilah	Staff Keuangan	11 Hari	Cuti Umroh
4	Faizah Rahma Dita	Staff Keuangan	21 Hari	
5	Harzal Akbar	Plt. Kadiv Hukum & Administrasi	21 Hari	
6	Faid Maulana Abdi	Staff Hukum & Administrasi	10 Hari	
7	Zhunaidi	Plt. Kadiv Ops & Pengembangan	21 Hari	
8	M. Firmansyah	Staf Ops & Pengembangan	21 Hari	
9	A. Zainal Abidin	Security	21 Hari	
10	Haries Setyobudi	Security	21 Hari	
11	M Safi'i	Security	21 Hari	
12	Agung Nugroho	Security	21 Hari	
13	Ragil Irawan	Driver Kantor Pusat	21 Hari	
14	Vitra Achmad Fariq	OB (Office Boy)	20 Hari	
15	Elly Setyawati	OG (Office Girl)	21 Hari	
16	Ibrahim	Security (Baru)	6 Hari	
17	Nurul Puji Wijayanti	Pertashop / Teknik & Operasi	16 Hari	
18	Andik Purnomo	Operator	21 Hari	
19	Abdul Rouf	Security	21 Hari	
20	Abdus Shomad	Operator	21 Hari	
21	Djoko Nugroho	Security	21 Hari	
22	Roni Kristiawan	Operator	21 Hari	
23	Sunu Purwanto	Operator	21 Hari	
24	Sinar Baskoro Winarno	Security	21 Hari	
25	Hernowo	Operator	21 Hari	
26	Ahmad Irawan Cahyadi	Operator	21 Hari	

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait analisis rekrutmen berdasarkan relasi dalam menghasilkan perilaku produktif pada karyawan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

##### **1. Pertimbangan dalam melakukan rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas**

Pengalaman menggunakan rekrutmen berdasarkan relasi ternyata tidak memakan lebih banyak waktu dan biaya, mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria, terutama yang memahami atau mau memahami budaya islam di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, mendapatkan karyawan yang nyaman diajak berkomunikasi, karena karyawan yang direkrut berdasarkan relasi setidaknya sudah dikenal atau karakternya bisa dipahami oleh pihak SDM, serta menghasilkan rasa sungkan pada karyawan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, karena jika mereka tidak melakukan pekerjaan dengan baik, pasti akan merasa malu pada pimpinan.

##### **2. Tahapan yang dilakukan dalam rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas**

Tahapan yang digunakan dalam rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas adalah *job posting* atau menyebarkan informasi rekrutmen hanya di lingkungan perusahaan saja. Berikut beberapa tahapannya.



- a. Menganalisis kebutuhan karyawan baru
- b. Membuat surat pengajuan karyawan baru kepada direktur SDM
- c. Menyebarkan informasi rekrutmen kepada karyawan atau kenalan
- d. Memberikan tes tulis dan wawancara kepada kandidat atau calon karyawan
- e. Melakukan diskusi atau musyawarah dengan direktur SDM dan kepala divisi terkait
- f. Memutuskan calon karyawan yang akan bergabung di perusahaan
- g. Membuat kontrak untuk karyawan kontrak terlebih dulu

### **3. Rekrutmen berdasarkan relasi dalam menghasilkan perilaku produktif pada karyawan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas.**

Berdasarkan analisis tersebut, dapat dipahami bahwa rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas memang menghasilkan perilaku produktif karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa hal, seperti penilaian divisi SDM yang baik terhadap kinerja karyawan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas, karyawan yang memiliki kreativitas dan inovasi agar bekerja secara efisien dan efektif, proyek – proyek yang selalu berjalan dengan baik hingga saat ini, serta adanya kesadaran dari dalam diri sendiri untuk berusaha berperilaku produktif dan semangat dalam bekerja karena adanya rasa sungkan terhadap pimpinan

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditarik, maka ada saran yang dapat diajukan, yaitu sebaiknya penelitian tentang rekrutmen berdasarkan relasi ini dapat dilakukan lebih banyak di perusahaan – perusahaan, tujuannya adalah untuk menghilangkan pandangan nepotisme terhadap rekrutmen berdasarkan relasi. Sebab tidak semua perusahaan melakukan rekrutmen berdasarkan relasi karena nepotisme, namun ada alasan lain seperti untuk mempercepat waktu rekrutmen agar perusahaan dapat cepat beroperasi sesuai harapan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Shaleh. 2020. Proses Adaptasi Karier Pada Jabatan Pengendali Biaya Pada Proyek Konstruksi. (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta)
- Arin, Arini. 2019. *Seni Menjalin Relasi*.
- Azizah, Nur. 2020. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung*.
- Devaro, Jed. 2020. *Internal Hiring or External Recruitment?*. (California: Iza World of Labor)
- Evan, Mikael. 2016, *Studi Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja pada PT Romi Violeta*.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi, (Bandung : Alfabeta)
- Faturochman. Eksplorasi Perilaku Produktif Karyawan Pendukung Di Pt. X Aisyah Gana Putri. (Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada)
- Fauzi, M. Fahdi. 2020. *Jurnal Analisis*.
- Hafidhuddin, Didin. 2003. Manajemen Syariah dalam Praktik. (Jakarta: Gema Insani)
- Hasanah, Hasyim. 2016. *Teknik – Teknik Observasi*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara)
- Iqbal, Mohammad. 2014. *Analisis Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Malang.
- Kadji, Yulianto. 2016. *Assesment Job Bidding*.(Gorontalo: Kemenag RI Wilayah Gorontalo)
- Kesumah, Priatna. 2018 *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Swasta Di Bandung*. (Bandung: Politeknik Pajajaran ICB)

- Lauza, Nafieza. *Internal and External Recruitment*. Scribd.
- Mardiah, Nila. 2016. *Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*. Vol. 1. No. 2.
- Mekarisce, Arnild Augina. 2020. *Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat*. (Jambi: Universitas Jambi) Vol. 12. No.3.
- Mufarrikoh, Zainatul. 2016. *Statistika Pendidikan Konsep Sampling dan Uji Hipotesis* (Yogyakarta: CV Andi Offset)
- Palguna, Nyoman Adi. 2021. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Perilaku Produktif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan*. (Bali: Universitas Hindu Indonesia) Vol. 1. No. 4.
- Panjaitan, Hondi. 2014. *Pentingnya Menghargai Orang Lain*. (Jakarta : Binus University) Vol. 5. No. 1.
- Prastia, Rheza Hafid. 2017. *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perilaku Produktif Mahasiswa Fakultas Ekonomi Angkatan Tahun 2013*. (Malang: Universitas Negeri Malang) Vol. 2. No. 2.
- Presiden Republik Indonesia. 2003. *Undang – Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003*.
- Rachmawati, Imami Nur. 2007. *Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif Wawancara*. Vol 11. No 1.
- Raharjo, Santoso Tri. 2013. *Relasi Dinamis antara Perusahaan dengan Masyarakat Lokal*. (Bandung: Unpad Press)
- Raharjo, Mudjia. 2010. *Triangulasi dalam Penelitian Kualitatif*. (Malang: Gema)
- Rosento. 2018. *Efektivitas Rekrutmen dalam Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta*.
- RPJMD Kabupaten Gresik. *Lokasi dan Kondisi Geografis*. 2021
- Salsabilah, Firyal Rizki Aula. 2021. *Analisis Model Rekrutmen Tertutup Pada Produktivitas dan Kualitas Kerja di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu*

*Kabupaten Probolinggo. (Jember: Perpustakaan UIN KH. Achmad Siddiq Jember)*

- Sami'an, Fransiscus Aprilian Sri Widodo. 2013. *Hubungan Employee Engagement dengan Perilaku Produktif Karyawan.* (Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya) Vol. 2. No.1.
- Sampul, Ribka Cintya. 2020. *Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Horison Hotels Jayapura.* (Yogyakarta : Universitas Atma Jaya Yogyakarta)
- Saptono, Asrul. 2020. *Pengaruh Prilaku Produktif Dan Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada TV MU).* Vol. 5. No. 1
- Siyah. 2020. *Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Vol. 1. No 2.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* (Bandung: ALFABETA)
- Syam, Shofiana. 2020. *Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur.* (Jurnal Ilmu Manajemen) Vol. 4. No. 2.
- Tobing, David Hizkia. 2017. *Pendekatan dalam Penelitian Kualitatif.* (Bali: Universitas Udayana)
- Wayne, Mondy R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga)
- Wijaya, Candra. 2021. *Produktivitas Kerja.* (Jakarta: Kencana)
- Wildan, Muhammad Alkirom. 2020. *Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia.* (Madura : Universitas Trunojoyo Madura) Vol. 1. No. 1.
- Yuanda, Dimas. 2022. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.*

Zainal, Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Depok: PT RAJAGRAFINDO)

Zullaikha, Tri Wulandari. 2019. *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu*. (Riau: Universitas Islam Riau Pekanbaru)

Dari internet:

I Ketut Oka Setiawan. *Hukum Perikatan*. <https://jdih.perpusnas.go.id/detail-buku-hukum/51201> (Diakses pada 10 Mei 2023. Pukul 10.30)

Achmad Fahrozi. *Seni Memuji Karyawan*. <https://swa.co.id/swa/my-article/seni-memuji-karyawan> (Diakses pada tanggal 10 Mei 2023, pukul 14.30)

Pemerintah Kabupaten Gresik. *Visi dan Misi Kabupaten Gresik*. <https://www.gresikkab.go.id/info/visi-misi> (Diakses pada tanggal 26 Mei 2023, pukul 13.48)

PT Gresik Migas. *Profil Perusahaan*. <https://gresikmigas.co.id/profil-perusahaan/> (Diakses pada tanggal 29 Mei 2023, pukul 14.31)

Shirley Chandarawardhani. *Kerja Pakai Orang Dalam: Fenomena, Etika dan Dampaknya*. <https://www.kitalulus.com/seputar-kerja/kerja-pakai-orang-dalam#toc-2> (Diakses pada 8 Mei 2023, pukul 12.18)

Wisnu. *Rekrutmen Internal: Pengertian, Kelebihan, Kekurangan, Jenis, Hingga Kunci Keberhasilannya*. <https://myrobin.id/pojok-hrd/rekrutmen-internal/> (Diakses pada tanggal 10 Mei 2023. Pukul 12.20)

## LAMPIRAN – LAMPIRAN

### A. Pernyataan Keaslian Tulisan

#### PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Atisa Tinezia Arasy Hidayat  
NIM : D20195064  
Prodi : Psikologi islam  
Fakultas : Dakwah  
Institusi : UIN. KH. Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul “Analisis Rekrutmen Berdasarkan Relasi dalam Menghasilkan Perilaku Produktif Pada Karyawan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas” secara keseluruhan merupakan hasil tulisan atau karya Saya sendiri, kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isi penelitian ini sesuai dengan sikap ilmiah yang seharusnya.

Demikian pernyataan ini Saya buat secara sadar dan tanpa tekanan atau paksaan dari siapapun.

Jember, 17 Juli 2023

Saya yang menyatakan



**Atisa Tinezia Arasy Hidayat**

**NIM. D20195064**

## B. Matriks Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus
Analisis Rekrutmen berdasarkan Relasi untuk Menghasilkan Perilaku Produktif Karyawan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas	1. Rekrutmen berdasarkan Relasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pengertian Rekrutmen.berdasarkan relasi</li> <li>Metode rekrutmen berdasarkan relasi</li> <li>Kelebihan Rekrutmen berdasarkan Relasi.</li> <li>Kekurangan Rekrutmen berdasarkan Relasi</li> <li>Tujuan Rekrutmen berdasarkan Relasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Wawancara Direktur SDM, AKdiv SDM dan karyawan PT Gresik Migas (Perseroda) Kecamatan Kebomas</li> <li>Kepustakaan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>Buku</li> <li>Jurnal</li> <li>Artikel</li> <li>Penelitian terdahulu.</li> </ol> </li> <li>Observasi</li> <li>Dokumentasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pendekatan Penelitian Kualitatif.</li> <li>Jenis Penelitian Deskriptif.</li> <li>Teknik Pengambilan Data :               <ol style="list-style-type: none"> <li>Wawancara</li> <li>Observasi</li> <li>Dokumentasi</li> </ol> </li> <li>Metode Analisis Data :               <ol style="list-style-type: none"> <li>Reduksi Data</li> <li>Penyajian Data</li> <li>Penyimpulan Data.</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Apa yang menjadi pertimbangan untuk melakukan rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas (Perseroda)?</li> <li>Bagaimana tahapan dalam proses rekrutmen berdasarkan relasi di PT Gresik Migas (Perseroda)?</li> <li>Apakah rekrutmen berdasarkan relasi telah menghasilkan perilaku produktif karyawan di PT Gresik Migas (Perseroda)?</li> </ol>
	2. Perilaku Produktif Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pengertian Perilaku Produktif Karyawan</li> <li>Faktor yang mempengaruhi Perilaku Produktif Karyawan</li> <li>Hubungan antara Rekrutmen berdasarkan Relasi dengan Faktor Perilaku Produktif Karyawan</li> <li>Indikator Produktivitas.</li> <li>Bentuk Perilaku Produktif Karyawan</li> <li>Ciri – Ciri Perilaku Produktif Karyawan</li> </ol>			

### C. Pedoman Wawancara


No	Variabel	Indikator	Pertanyaan	Informan
1	Intro	Perkenalan informan dan Profil PT Gresik Migas	Apakah Bapak bisa memperkenalkan diri?	Seluruh informan  M. Syaikhu. S.E., M.M dan Agus Susiadi, S.H
			Bagaimana sejarah berdirinya PT Gresik Migas?	
			Berapa jumlah karyawan PT Gresik Migas saat ini?	
2	Rekrutmen berdasarkan relasi	Pertimbangan menggunakan rekrutmen berdasarkan relasi	Apa yang menjadi pertimbangan menggunakan rekrutmen berdasarkan relasi?	M. Syaikhu. S.E., M.M dan Agus Susiadi, S.H
		Tahapan rekrutmen berdasarkan relasi	Bagaimana tahapan dalam melakukan rekrutmen berdasarkan relasi	
		Intensitas memakai rekrutmen berdasarkan relasi	Sudah berapa banyak karyawan yang direkrut menggunakan rekrutmen berdasarkan relasi?	
3	Perilaku Produktif	Perilaku produktif karyawan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas	Bagaimana perilaku produktif karyawan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas menurut Anda?	Agus Susiadi S.H
			Menurut Anda, apakah karyawan PT Gresik Migas memiliki sikap inovatif dalam bekerja?	
			Menurut Anda apakah karyawan PT Gresik Migas berperilaku efisien dan efektif dalam bekerja?	
			Adakah karyawan yang memiliki peran di luar jabatannya?	



No	Variabel	Indikator	Pertanyaan	Informan
			Menurut Anda apakah rekrutmen berdasarkan relasi dapat mempengaruhi perilaku produktif karyawan PT Gresik Kecamatan Kebomas?	
			Menurut Anda apakah ada hubungan antara rekrutmen berdasarkan relasi dalam menghasilkan perilaku produktif karyawan PT Gresik Kecamatan Kebomas?	
			Bagaimana relasi Anda dengan perusahaan ini sebelum menjadi karyawan?	
			Setelah direkrut menggunakan sistem rekrutmen berdasarkan relasi, bagaimana perasaan Anda?	Zhunaidi dan M. Harzal Akbar
			Setelah direkrut menggunakan sistem rekrutmen berdasarkan relasi, apakah Anda berusaha kerja secara productif di perusahaan ini?	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## D. Surat Izin Penelitian


**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS DAKWAH**  
 Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550  
 email : [fakultasdakwah@uinkhas.ac.id](mailto:fakultasdakwah@uinkhas.ac.id) website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>

---

**Nomor** : B. /Un.22/6.a/PP.00.9/ /2022 25 Mei 2023  
**Lampiran** : -  
**Hal** : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.  
M. Syaikhu, S.E., M.M

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

**Nama** : Atisa Tinezia Arasy Hidayat.  
**NIM** : D20195064  
**Fakultas** : Dakwah  
**Program Studi** : Psikologi Islam  
**Semester** : VIII (delapan)


Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.


Penelitian yang akan dilakukan berjudul "ANALISIS REKRUTMEN CALON KARYAWAN BERDASARKAN RELASI DALAM MENGHASILKAN PERILAKU PRODUKTIF PADA KARYAWAN PT GRESIK MIGAS KECAMATAN KEBOMAS GRESIK"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik

  
**Siti Raudhatul Jannah**



## E. Surat Keterangan Selesai Penelitian

### Surat Keterangan Selesai Penelitian

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agus Susiadi, S.H.  
 Jabatan : Kepala Divisi SDM dan Umum

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Atisa Tinezia Arasy Hidayat  
 NIM : D20195064  
 Semester : VIII  
 Fakultas : Dakwah  
 Program Studi : Psikologi Islam  
 Instansi : UIN KH Achmad Siddiq Jember

Telah selesai melakukan penelitian di PT Gresik Migas terhitung sejak tanggal 25 Mei 2023 hingga 14 Mei 2023 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“ANALISIS REKRUTMEN BERDASARKAN RELASI DALAM MENGHASILKAN PERILAKU PRODUKTIF PADA KARYAWAN PT GRESIK MIGAS KECAMATAN KEBOMAS”**

Demikian surat ini dibuat dan diberikan kepada pihak yang bersangkutan untuk digunakan sesuai keperluan.






Gresik, 14 Juni 2023

  
 Agus Susiadi, S.H.  
 Kadiv. SDM dan Umum

## F. Jurnal Kegiatan Penelitian

**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN**

**Analisis Rekrutmen berdasarkan Relasi dalam Menghasilkan Perilaku Produktif pada Karyawan PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas**

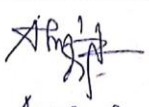
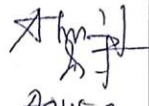
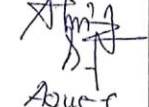
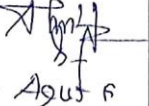
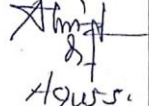
No	Hari/Tanggal	Kegiatan	Tanda Tangan
1	Rabu, 14 Juni 2023	Penyerahan surat izin penelitian ke PT Gresik Migas Kecamatan Kebomas	 
2	Rabu, 14 Juni 2023	Wawancara dengan Bapak M.Syaikhu, S.E., M.M selaku Direktur SDM PT Gresik Migas	
		Wawancara dengan Bapak Agus Susiadi, S.H selaku Kepala SDM PT Gresik Migas	 
		Wawancara dengan Bapak Zhunaidi selaku Kepala Divisi Teknik dan Operasional	
		Wawancara dengan Bapak Harzal Akbar selaku Kepala Divisi Hukum dan Administrasi	

### Laporan Kegiatan Magang

Nama : Atisa Tinezia Arasy Hidayat

Nim : D20195064

Universitas : UIN KII. Achmad Siddiq Jember

No	Hari/ Tanggal	Kompetensi Dasar	Keterangan/Deskripsi Kegiatan	TTD Pembimbing
1	Senin, 10 Oktober 2022	- Membuat surat kunjungan  - Membuat surat undangan rapat	- Membuat surat kunjungan ke BUMD Bojonegoro untuk studi banding sumur  - Membuat undangan rapat untuk kerjasama oksigen filling	 Agus S
2	Selasa, 11 Oktober 2022	- Menulis disposisi  - Scan MOU	- Menulis disposisi undangan festival nelayan  - Mengscan mou ragatek	 Agus R
3	Rabu, 12 Oktober 2022	- Inventarisasi aset SPBN Campurejo	- Stasiun pengisian bahan bakar nelayan (solar).	 Agus R
4	Kamis, 13 Oktober 2022	- Kegiatan peres- mian SPBN	- Kegiatan peresmian operasional SPBN Nelayan di Campurejo	 Agus R
5	Jumat, 14 Oktober 2022	- Print disposisi	- Memprint disposisi dan meminta tanda tangan.	 Agus S.

## G. Dokumentasi



*Dokumentasi: Wawancara bersama Agus Susiadi SH (Kadiv SDM)*



*Dokumentasi: Kemajuan proyek distribusi minyak dan gas bumi baru*



*Dokumentasi: Wawancara bersama Moh. Syaikhu (Direktur SDM dan Umum)*



*Dokumentasi: Kemajuan proyek peresmian SPBUN daerah Panceng, Gresik*



*Dokumentasi: Kemajuan proyek Smelter Freeport di Pelabuhan JIPE*



**BIODATA PENULIS**

Nama Lengkap : Atisa Tinezia Arasy Hidayat  
NIM : D20195064  
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 20 Januari 2000  
Alamat : Perum Tegal Besar Permai, Kaliwates. Jember.  
Telp/Hp : 081336493604  
Email : [atisatineziaarasyhidayat@gmail.com](mailto:atisatineziaarasyhidayat@gmail.com)  
Riwayat Pendidikan :

1. TK Al Furqon Jember
2. SDN Balung Kulon 2 Jember
3. SMP Plus Darussolah Jember
4. SMAN 1 Jember
5. UIN KHAS Jember:
  - a. Fakultas/Prodi : Dakwah / Psikologi Islam
  - b. Angkatan : 2019
  - c. NIM : D20195064