

**ANALISIS MODEL REKRUTMEN TERTUTUP
PADA PRODUKTIVITAS DAN KUALITAS KERJA
DI PERUSAHAAN BATIK TULIS SUMBER AYU
KABUPATEN PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh :

FIRYAL RIZKI AULA SALSABILAH
NIM. E20172027

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
OKTOBER 2021**

**ANALISIS MODEL REKRUTMEN TERTUTUP
PADA PRODUKTIVITAS DAN KUALITAS KERJA
DI PERUSAHAAN BATIK TULIS SUMBER AYU
KABUPATEN PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh :

FIRYAL RIZKI AULA SALSABILAH
NIM. E20172027

Disetujui Dosen Pembimbing:



Hj. Nurul Setianingrum, S.E, M.M
NIP. 19690523 199803 2 001

**ANALISIS MODEL REKRUTMEN TERTUTUP
PADA PRODUKTIVITAS DAN KUALITAS KERJA
DI PERUSAHAAN BATIK TULIS SUMBER AYU
KABUPATEN PROBOLINGGO**

SKRIPSI

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

Hari : Kamis
Tanggal : 14 Oktober 2021

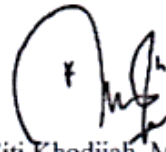
Tim Penguji

Ketua

Sekretaris



Toton Fanshurna, M.E.I.
NIP. 198112242011011008



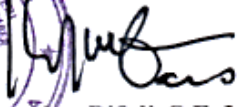
Siti Khodijah, M.Pd.
NIP. 198609192019032019

Anggota:

1. Dr. Roni Subhan M. Pd. ()
2. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M ()



Mengetahui,
Rektor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Khandan Rifa'i, S.E., M.Si
NIP. 196808072000031001

**ANALISIS MODEL REKRUTMEN TERTUTUP
PADA PRODUKTIVITAS DAN KUALITAS KERJA
DI PERUSAHAAN BATIK TULIS SUMBER AYU
KABUPATEN PROBOLINGGO**

SKRIPSI

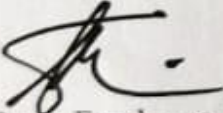
Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syariah

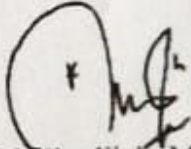
Hari : Kamis
Tanggal : 14 Oktober 2021

Tim Penguji

Ketua

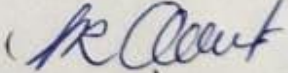
Sekretaris


Toton Fanshurna, M.E.I.
NIP. 198112242011011008



Siti Khodijah, M.Pd.
NIP. 198609192019032019

Anggota:

1. Dr. Roni Subhan M. Pd.

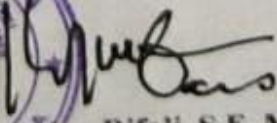
()

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

()

Mengetahui,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Dr. Khandan Rifa'i, S.E, M.Si
NIP. 196808072000031001

MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٦٦﴾

Artinya: Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya."



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan bagi Rasul Nabi Muhammad SAW, semoga skripsi ini mendapatkan ridho-Nya. Sebagai tanda terima kasih, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ayahanda Abdul Azis, ibunda Titik Hamidah, dan adik Muhammad Zaidan Fawwas Robbani terima kasih banyak atas dukungan moral, kasih sayang, dan do'a yang diberikan sehingga menjadi sumber kekuatan bagi saya untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi.
2. Seluruh guru-guru mulai dari TK sampai MA, guru mengaji, dan dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat
3. Almamater saya Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang saya cintai dan banggakan. Terima kasih telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu selama ini.
4. Teman-temanku Ekonomi Syariah 1 tercinta yang saling memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh member NCT khususnya Mark Lee dan Kim Jungwoo yang telah memberikan semangat, menghibur, serta menemani saya menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan yang akan datang.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, perencanaan, pelaksanaan, penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana dapat terselesaikan dengan lancar.

Shalawat dan salam selalu tercurahkan bagi nabi kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari kegelapan menuju era globalisasi yang terang benderang oleh keilmuan yang banyak memberikan manfaat bagi umat manusia.

Dengan terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Analisis Model Rekrutmen Tertutup Pada Produktivitas dan Kualitas Kerja di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo”** ini. Maka, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M. selaku Rektor UIN KHAS Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah.
4. Ibu Dr. Nurul Widyawati IR, S.Sos., M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. Bapak Toton Fanshurna, M.E.I selaku ketua sidang skripsi, bapak Dr. Roni Subhan, M.Pd selaku penguji utama, dan ibu Siti Khodijah, M.Pd selaku

sekretaris sidang yang telah memberikan kritik dan saran untuk menyempurnakan skripsi ini.

6. Ibu Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Seluruh dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama proses belajar dengan penuh kesabaran dan dedikasi yang tinggi.
8. Ibu Yayuk Raudhatul Hasanah selaku pemilik perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu serta para karyawan yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama menyelesaikan penelitian di lapangan.
9. Dan semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, kekurangan pasti ada di dalamnya. Kritik dan saran dari pembaca juga menjadi salah satu faktor terselesainya skripsi ini. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat dan barokah bagi pembaca dan penulis, *Aamiin Allahumma 'Aamiin.*

Jember, 13 Juli 2021

Penulis

ABSTRAK

Firyal Rizki Aula Salsabilah, Nurul Setianingrum, S.E, M.M., 2021: *Analisis Model Rekrutmen Tertutup Pada Produktivitas dan Kualitas Kerja di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo.*

Kata Kunci: Model Rekrutmen Tertutup, Produktivitas, Kualitas Kerja

Dalam manajemen SDM, perolehan karyawan harus melalui proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi agar mendapatkan karyawan yang berkualitas. Rekrutmen merupakan cara yang tepat untuk mendapatkan orang yang benar-benar tepat untuk menduduki posisi yang ditawarkan oleh sebuah perusahaan. Selain itu produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Hal yang tidak kalah penting yaitu kualitas kerja karena sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah 1) Bagaimana proses model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan batik tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo? 2) Bagaimana implikasi model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan batik tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo?.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan batik tulis Sumber Ayu kabupaten Probolinggo serta untuk mengetahui bagaimana implikasi model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan batik tulis Sumber Ayu kabupaten Probolinggo.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi lapangan. Lokasi penelitian ini di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu Dusun Krajan RT. 001/RW.001, Desa Sumber Kembar, Kecamatan Pakuniran, Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini menggunakan *snowball* sebagai subjek penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Sedangkan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber.

Proses rekrutmen karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu yaitu dengan cara mendatangi rumah penduduk setempat atau disebut dengan model rekrutmen tertutup. Model rekrutmen tertutup memiliki kendala yaitu banyak ibu-ibu setempat yang hamil, memiliki anak kecil, dan para karyawan yang kerja relatif sedikit. Selain itu produktivitas kerja juga tergantung dari banyaknya pesanan. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu jika karyawan menginginkan sesuatu, maka karyawan akan semangat bekerja. Kualitas kerja karyawan bisa dikatakan baik daripada ketika masih awal bekerja. Model rekrutmen tertutup sangat berkaitan dengan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, karena para karyawan yang sedikit membuat produktivitas dan kualitas kerja karyawan juga kurang baik. Agar produktivitas dan kualitas kerja karyawan meningkat maka dibutuhkan karyawan yang banyak.

ABSTACT

Firyal Rizki Aula Salsabilah, Nurul Setyaningrum, S.E, M.M., 2021: *The analysis of the recruiting model is covered in productivity and the quality of work at a company Batik Tulis Sumber Ayu the Probolinggo district's.*

Keywords: *A Closed Recruiting Model, Productivity, Quality of Work.*

In human resources management, employee acquisition must go through recruiting, selection, placement, orientation, and induction processes in order to get qualified employees. Recruitment would be a good way to find the right person to take the position offered by the company. Moreover, productivity is largely dependent on corporate motivation and will be achieved when there is a high and good moral motivation from its human resources. Equally important is the quality of work because it has a powerful effect on a company's success.

The focus of the research in this thesis is: 1) How is the process of recruiting models covered in productivity and the quality of work at a company Batik Tulis Sumber Ayu of Probolinggo district? 2) How might the recruiting model implication be covered in productivity and the quality of work at a company Batik Tulis Sumber Ayu of Probolinggo district?

The purpose of this study is to know how the process of recruiting models is covered in productivity and the quality of work at a company Batik Tulis Sumber Ayu of the Probolinggo district, and to know how the recruiting model implications are covered in productivity and the quality of work at a company Batik Tulis Sumber Ayu of Probolinggo district.

It's a qualitative study with a type of field study. The research site at a company Batik Tulis Sumber Ayu village Krajan RT. 001/ RW. 001, Sumber Kembar village, Pakuniran district, Probolinggo district. The study used snowball as the subject of study. Data collection techniques use interviews, observation, and documentation methods. Data analysis that is data reduction, data presentation, and conclusion. Whereas the validity of data on this research USES source triangulation.

The process of recruiting an employee at a company Batik Tulis Sumber Ayu by visiting local people's homes or being called a covered recruiting model. The limited recruiting model has the hurdles of many local mothers who are pregnant, have small children, and relatively few workers. In addition to that the productivity of labor is also dependent on the many orders. Some factors that affect work productivity are that if an employee wants something, an employee will be eager to work. It's better quality of work than it was in the early days. A closed recruiting model is particularly relevant to productivity and the quality of employees' work, as employees who make little productivity and employees' quality work are also less good. In order for workers' productivity and quality to improve, there is a need for more workers.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Istilah.....	10
F. Sistematika Pembahasan	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kajian Teori	26
1. Rekrutmen	26
2. Produktivitas	31

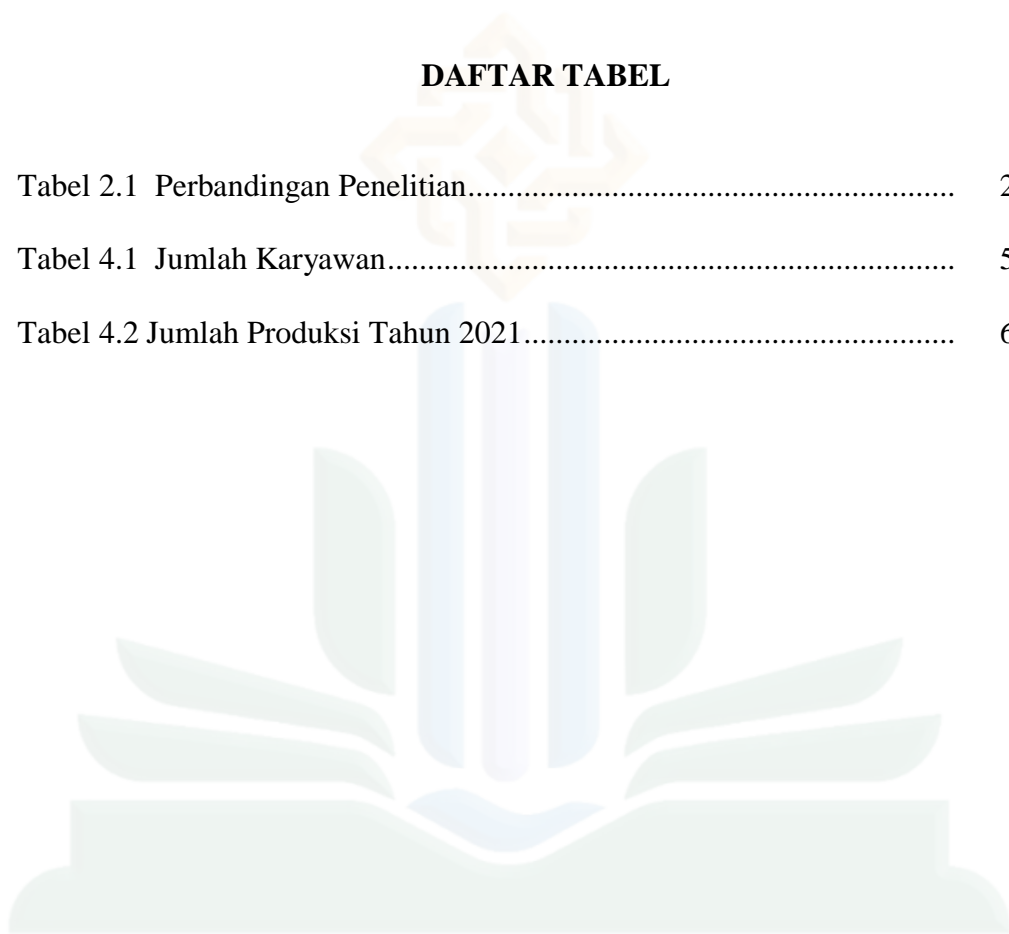
3. Kualitas Kerja.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Subyek Penelitian.....	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	39
E. Analisis Data	41
F. Keabsahan Data.....	43
G. Tahap-tahap Penelitian.....	43
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	46
A. Gambaran Objek Penelitian	46
B. Penyajian Data Dan Analisis.....	52
C. Pembahasan Temuan.....	65
BAB V PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian.....	24
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan.....	52
Tabel 4.2 Jumlah Produksi Tahun 2021.....	63



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar pasti membutuhkan karyawan, karena karyawan merupakan SDM yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan tersebut. Oleh karena itu dalam merekrut karyawan harus dilakukan dengan sebaik-baik mungkin agar tidak terjadi salah rekrut. Jika sampai terjadi salah merekrut karyawan, maka dapat mengakibatkan pemborosan dan kerugian bagi perusahaan tersebut.¹

SDM memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, yang artinya unsur manusia berperan sangat penting dalam melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan dalam organisasi tersebut. Maka dari itu keberadaan SDM dalam sebuah organisasi sangat penting dan sangat dibutuhkan. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap SDM secara memadai supaya dapat menciptakan SDM yang berkualitas, royal, dan berprestasi. Aktivitas Manajemen SDM meliputi usaha yang dapat peningkatan produktivitas, pemanfaatan SDM, dan unsur-unsur yang berkaitan dengan SDM seperti pengadaan atau rekrutmen, pengembangan, pemberian upah atau gaji, motivasi, mutasi, dan pemberhentian.²

Pembinaan dan pengembangan profesional SDM menjadi salah satu upaya untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan

¹BillyRenaldo Potale, dkk, "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo", *Jurnal berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 No. 04, (2016), 454

²Ambar Teguh Sulistiyani dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*" (Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2003), 10-11.

dengan perubahan lingkungan strategis. Dalam manajemen SDM, perolehan karyawan harus melalui proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi agar mendapatkan karyawan yang berkualitas.³

Pada umumnya pimpinan perusahaan pasti mengharapkan kerja yang baik dari masing-masing karyawannya dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM harus senantiasa berkembang dan selalu diarahkan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Kinerja seorang karyawan akan dinilai baik apabila pegawai tersebut mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak, dan mempunyai harapan untuk masa depan. Kinerja karyawan yang baik akan terlihat apabila suatu organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.⁴

Rekrutmen merupakan cara yang tepat untuk mendapatkan orang yang benar-benar tepat untuk menduduki posisi yang ditawarkan oleh sebuah perusahaan. Rekrutmen juga merupakan salah satu cara perusahaan untuk mengeliminasi karyawan lain yang dinilai kurang tepat untuk menduduki posisi yang ditawarkan oleh perusahaan. Mengingat pentingnya rekrutmen calon karyawan baru di suatu perusahaan, diharapkan dengan adanya proses

³Hendra Fadyanto, "Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Pada PT.X", *AGORA*, Vol. 5 No. 1 (2017), 1.

⁴BillyRenaldo Potale, dkk, "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo", *Jurnal berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 No. 04, (2016), 454.

rekrutmen yang baik dan memenuhi kriteria yang nantinya akan bermanfaat bagi perusahaan tersebut.⁵

Rekrutmen calon karyawan yang ada di Indonesia harus disesuaikan dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Melalui UU itu, maka suatu perusahaan atau organisasi diharuskan mengikuti proses rekrutmen sesuai dengan UU tersebut, agar tidak terjadi hambatan sehingga perusahaan atau organisasi tersebut selalu dianggap mengikuti peraturan pemerintah dan negara Republik Indonesia.⁶

Selain itu ada hal yang tidak kalah penting adalah mencari calon pegawai yang amanah atau dapat dipercaya. Amanah merupakan faktor yang dapat menentukan layak atau tidaknya seseorang untuk menjadi calon pegawai di suatu perusahaan. Hal yang dapat dilakukan oleh calon pegawai untuk menjadi calon pegawai yang dapat dipercaya yaitu dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah SWT. Selain itu, calon pegawai harus mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedur perusahaan, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi dan lain sebagainya. Persoalan-persoalan tersebut pernah diingatkan oleh Rasulullah SAW dalam sabdanya: “Barang siapa mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik daripada orang

⁵ M. Setiadi Hartoko, “Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu)”, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, Vol 4 No. 2, (Desember 2016), 122.

⁶Ibid., 122.

tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan Allah SWT, Rasul-Nya, dan kaum Muslimin”.⁷

Kontribusi terbesar yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan dengan kemampuan SDM atau tenaga kerjanya. Dengan demikian, perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.⁸

Kualitas kerja juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah SDM. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya kualitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi dikaitkan dengan masalah globalisasi yang ada pada saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan. Kualitas kerja sangat berpengaruh terhadap sebuah perusahaan. Hal inilah yang menjadi pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kualitas kerja yang dimaksud adalah saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan

⁷ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrasi* (Malang: UIN-Malang Press, 2009). 153-154.

⁸ Christian Kuswibowo, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin Universitas Muhammadiyah Tangerang*, Vol. 02, (2020), 43-44.

mampu menunjukkan kualitas SDM yang dimilikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.⁹

Seperti yang kita ketahui, batik merupakan kerajinan yang mempunyai nilai tinggi dan sudah menjadi bagian dari budaya Indonesia khususnya di pulau Jawa. Ada banyak perusahaan batik yang ada di kabupaten Probolinggo. Di kecamatan Pakuniran sendiri terdapat 3 pengrajin batik, yaitu perusahaan Batik Pancor Emas, Batik Tulis Sumber Ayu, dan Batik Aisna. Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu berdiri dibawah naungan PT Pembangkitan Jawa-Bali atau PJB UP Paiton dan juga merupakan satu-satunya perusahaan yang memproduksi kain batik dengan cara ditulis atau secara manual dan tidak menggunakan mesin. Mulai dari penggambaran pola pada kain batik, mencanting, hingga mewarnai. Yang mana proses pengerjaannya membutuhkan waktu yang sangat lama dan membutuhkan kesabaran serta ketelatenan yang tinggi. Selain itu batik tulis ini juga memiliki nilai jual yang tinggi dibandingkan dengan batik cap dan batik printing. Sedangkan batik Pancor Emas dan Batik Aisna menggunakan mesin maupun menggunakan cap untuk memproduksi kain batik.¹⁰

Selain itu, Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu juga menggunakan pewarna alam seperti dedaunan, bunga, dan lain sebagainya. Tidak semua perusahaan batik menggunakan pewarna alam seperti yang dilakukan oleh

⁹ Yogi Supriatna dkk, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja", *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 2, (Mei 2020), 227.

¹⁰ Wawancara Yayuk Raudhatul Hasanah, 21 Oktober 2021.

perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu, karena rata-rata perusahaan batik menggunakan remasol atau pewarna kain baik secara instan.¹¹

Kemudian untuk proses perekrutan karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu berbeda dengan perekrutan karyawan pada perusahaan-perusahaan besar. Perusahaan kecil semacam perusahaan batik ini biasanya merekrut karyawan tidak menggunakan media sosial dan lain sebagainya, tetapi di perusahaan batik tulis Sumber Ayu ini cukup menarik, yaitu si pemilik perusahaan batik tersebut yang bernama ibu Yayuk Raudhatul Hasanah merekrut karyawan dengan cara mendatangi setiap rumah penduduk yang ada di sekitar perusahaan miliknya dan menanyakan kepada ibu-ibu rumah tangga apakah mereka berminat untuk bekerja di perusahaan batik miliknya atau tidak. Setelah itu beliau mencatat siapa saja yang berminat bekerja di perusahaan batik miliknya.¹²

Terhitung ada 27 orang yang berminat dan siap untuk bekerja di perusahaan batik, kemudian ibu Yayuk melakukan pelatihan kepada 27 orang tersebut. Gunanya pelatihan tersebut agar mereka mengetahui bagaimana cara membatik yang baik dan benar dan supaya bisa menghasilkan hasil yang baik dan dapat memuaskan pelanggan. Setelah pelatihan tersebut dilakukan dan 27 orang tersebut sudah mulai tahu cara membatik yang benar, akhirnya mereka bersedia untuk bekerja di perusahaan batik milik ibu Yayuk dengan keinginan mereka sendiri. Kemudian 27 orang tersebut diberikan pekerjaan sesuai

¹¹ Ibid., wawancara Yayuk Raudhatul Hasanah.

¹² Wawancara Yayuk Raudhatul Hasanah, 08 November 2019, perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu.

dengan kemampuan mereka masing-masing. Ada yang bagian menggambar motif, bagian mencanting, bagian mewarnai, dan bagian mencuci.¹³

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin mengetahui bagaimana rekrutmen karyawan dengan menggunakan model rekrutmen tertutup. Sedangkan alasan peneliti memilih objek penelitian tersebut karena dianggap perlu untuk mengetahui bagaimana model dan implikasi rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu.

B. Fokus Penelitian

Perumusan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan istilah fokus penelitian. Bagian ini mencantumkan semua fokus permasalahan yang akan dicari jawabannya melalui proses penelitian. Fokus penelitian harus disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, operasional yang dituangkan dalam bentuk kalimat tanya.¹⁴

Berdasarkan pada latar belakang di atas dan untuk memperjelas arah penelitian, maka fokus penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan batik tulis Sumber Ayu?
2. Bagaimana implikasi model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan batik tulis Sumber Ayu?

¹³Ibid., Wawancara Yayuk Raudhatul Hasanah.

¹⁴ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Press, 2017), 44.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan keinginan-keinginan peneliti atas hasil penelitian dengan mengetengahkan indikator-indikator apa yang hendak ditemukan dalam penelitian.¹⁵

Dari fokus penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan batik tulis Sumber Ayu
2. Untuk mengetahui bagaimana implikasi model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan batik tulis Sumber Ayu

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian umumnya dipilah menjadi dua kategori, yakni teoretis atau akademik dan praktis atau pragmatis. Manfaat teoretis atau akademis terkait dengan kontribusi tertentu dari penyelenggaraan penelitian terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan serta dunia akademik. Sedangkan manfaat praktis berhubungan dengan kontribusi praktis yang diberikan dengan penyelenggaraan penelitian terhadap objek penelitian, baik individu, kelompok maupun organisasi.¹⁶

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya ilmu pengetahuan mengenai bagaimana cara melakukan penelitian dengan cara menggunakan metode kualitatif serta menjadi

¹⁵ Sudaryono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Mix Method* (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2014), 125.

¹⁶ Ibid., 125.

sumber referensi ilmiah khususnya dalam bidang keilmuan ekonomi dan bisnis islam. Sehingga mampu memberikan informasi mengenai adanya suatu analisis teori model rekrutmen tertutup terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai bagian dari studi untuk melengkapi syarat guna memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Ekonomi Syariah. Penelitian ini juga merupakan media untuk merubah wawasan dan khasanah keilmuan bagi peneliti tentang bagaimana menulis karya ilmiah yang baik guna sebagai bekal mengadakan penelitian dan penulisan karya ilmiah selanjutnya serta memberikan wawasan yang integral terhadap disiplin ilmu yang berhubungan dengan masalah pendidikan.

b. Bagi Perusahaan atau Industri

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan bisa memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang model perekrutan karyawan secara tertutup.

c. Bagi UIN KHAS Jember

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan lembaga UIN KHAS Jember dapat mempelajari dan menjadikan sebagai referensi pembelajaran terkait kurikulum untuk mahasiswa UIN KHAS Jember, khususnya yang berhubungan dengan analisis model rekrutmen tertutup terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Sebagai bahan

untuk menambah referensi dan pembanding untuk memberikan penelitian sejenis bagi mahasiswa khususnya mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah.

E. Definisi Istilah

1. Rekrutmen Tertutup

Pada penelitian ini menggunakan model rekrutmen tertutup. Maksud dari model rekrutmen tertutup itu sendiri adalah dimana suatu perusahaan merekrut karyawan dengan cara menginformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja. Dampak dari model rekrutmen tertutup ini ialah para karyawan yang lamaran relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang banyak dan berkualitas akan semakin sulit.¹⁷

2. Produktivitas

Yang dimaksud dengan produktivitas ialah seberapa besar hasil akhir yang akan didapatkan dalam proses produksi pada suatu perusahaan. Oleh karena itu produktivitas tenaga kerja tidak terlepas dari ketepatan cara kerja dan efisiensi dan efektivitas, sehingga akan menghasilkan hasil yang memuaskan.¹⁸

3. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah tingkat baik atau buruknya pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi suatu perusahaan atau organisasi.¹⁹

¹⁷ Nurul Aisyah, "Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT BANK MAYA PADA INTERNASIONAL", *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 1 No 2, (Juni, 2018), 10.

¹⁸Ibid., 104.

¹⁹Ceswardani, dkk, "Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 8 No 1 (Januari 2017), 3.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan proposal yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Untuk itu lebih mudahnya di bawah ini akan dikemukakan gambaran secara umum pembahasan proposal ini.

Bab I Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, fokus peneliti, tujuan peneliti dan mafaat peneliti, definisi istilah, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Pustaka, dalam bab ini terdiri dari penelitian terdahulu dan kajian teori yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan pada saat ini serta memuat tentang kajian teori.

Bab III Metode Penelitian, bab ini membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian yang dilakukan, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian yang akan dilakukan.

Bab IV Hasil Penelitian, bab ini berisikan gambar objek penelitian, penyajian data, analisis data, dan pembahasan temuan.

Bab V Penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Pada bab ini berfungsi untuk memperoleh gambaran dari hasil penelitian. Dan memberi gambaran tentang penelitian yang diteliti dan memberikan saran-saran kontruksi yang terkait dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi, dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka posisi penelitian yang hendak dilakukan untuk menghindari terjadinya duplikasi terhadap penelitian ini maka penulis melakukan pengkajian terhadap karya-karya yang telah ada.²⁰ Penelitian-penelitian sejenis telah dilakukan sebelumnya, sebab penelitian-penelitian terdahulu dirasa sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini antara lain:

1. “Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia”

Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Alkirom Wildan, Ahmad Mustain Saleh, dan Mochamad Ali Imron pada tahun 2020. Dari penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen sangat berdampak positif terhadap kinerja suatu bisnis. Rekrutmen karyawan harus bisa beradaptasi dengan tren bisnis pada saat ini. Maka dari itu sebisa mungkin saat merekrut karyawan menggunakan metode secara online agar dapat memperluas akses informasi.²¹

²⁰ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. 45.

²¹ Muhammad Alkirom Wildan, dkk, “Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia”, *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 1 No. 1, (Juni 2020), 6.

Penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini memiliki perbedaan dan persamaan. Adapun perbedaan dan persamaannya antara lain sebagai berikut:

a. Perbedaan

Adapun perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah jika penelitian diatas menggunakan media online dalam merekrut karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini tidak menggunakan media online.

b. Persamaan

Adapun persamaannya yaitu sama-sama meneliti tentang rekrutmen karyawan. Juga menggunakan metode deskriptif kualitatif.

2. “Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Menggunakan Metode Weighted Product (WP) Pada PT. Quantex Tangerang”

Penelitian ini dilakukan oleh Dwi Nisfatul Hijjah, Belsana Butar Butar, Muhari Hariyanto, dan Wahyu Tisno Atmojo pada tahun 2020.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta hasil yang telah diperoleh seperti yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa PT.

Quantex Tangerang dalam merekrut karyawannya masih dilakukan secara manual, sehingga hasil yang didapat tidak maksimal dan perlu membutuhkan waktu yang cukup lama. Sistem pengambilan keputusan dapat dijadikan salah satu alternative untuk memecahkan masalah dalam

proses pengambilan keputusan rekrutmen karyawan dengan menggunakan metode Weighted Product (WP)²².

Penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini memiliki perbedaan dan persamaan. Adapun perbedaan dan persamaannya antara lain sebagai berikut:

a. Perbedaan

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini terletak pada proses perekrutannya. Jika penelitian ini menggunakan metode Weighted Product (WP), maka penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini menggunakan model rekrutmen tertutup.

b. Persamaan

Persamaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti tentang rekrutmen karyawan.

3. “Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dengan Metode Penjaringan Di Lembaga Pendidikan Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan Di Nibras House Sidorejo”

Penelitian ini dilakukan oleh Rini Endrayani pada tahun 2020. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta hasil yang telah diperoleh seperti yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa di Nibras House Sidorejo pola rekrutmen yang digunakan yaitu dengan penjaringan di lembaga pendidikan. Rekrutmen pola ini sebagai antisipasi terjadinya

²² Dwi Nisfatul Hijjah, dkk, “Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Menggunakan Metode Weighted Product (WP) Pada PT. Quantex Tangerang”, *Jurnal Informatika Universitas Pradita*, Vol. 5, No 2 (September, 2020), 121.

kurang dipahaminya proses penjualan retail oleh karyawan. Baik karyawan yang belum terbiasa bekerja di dalam toko ataupun karyawan yang belum mampu mengelola toko dengan baik²³.

Penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini memiliki perbedaan dan persamaan. Adapun perbedaan dan persamaannya antara lain sebagai berikut:

a. Perbedaan

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini terletak pada proses perekrutannya. Jika penelitian ini menggunakan pola penjarangan di lembaga pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini menggunakan model rekrutmen tertutup dalam merekrut karyawannya.

b. Persamaan

Persamaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti tentang rekrutmen karyawan.

4. “Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pemasaran Di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta Tahun 2019”

Skripsi ini ditulis oleh Oktavinda Dwi Ayu Giyanti dan Achmad Muhammad, M. Ag pada tahun 2019. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta hasil yang telah diperoleh seperti yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen tenaga pemasaran di PT. Asuransi

²³Ririn Endrayani, “Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dengan Metode Penjarangan Di Lembaga Pendidikan Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan Di Nibras House Sidorejo”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 2, No. 2 (November 2020), 139.

Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta telah sesuai dengan prinsip-prinsip rekrutmen menurut Veithzal Rivai. Hal tersebut dibuktikan dengan diterapkannya seluruh prinsip-prinsip rekrutmen dalam perekrutan tenaga pemasaran. Perekrutan tenaga kerja dilakukan melalui media koran, *facebook*, *job fair*, dan rekomendasi karyawan. Seleksi tenaga kerja di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta sudah melalui proses seleksi yang ada yaitu diawali dengan pengumpulan berkas pelamar, pemeriksaan kelengkapan persyaratan, pengecekan referensi, wawancara, dan yang terakhir terakhir yaitu keputusan penerimaan.²⁴

Penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini memiliki perbedaan dan persamaan. Adapun perbedaan dan persamaannya antara lain sebagai berikut:

a. Perbedaan

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini terletak pada proses perekrutannya. Jika pada penelitian diatas sesuai dengan prinsip-prinsip rekrutmen Veithzal Rivai, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini tidak sesuai dengan dengan prinsip-prinsip rekrutmen Veithzaal Rivai.

b. Persamaan

Persamaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi lapang. Serta metode

²⁴Oktavinda Dwi Ayu Giyanti, dkk, “ Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja Pemasaran Di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta Tahun 2018”, (skripsi, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2019), 72-73.

pengumpulan data dan analisis datanya sama-sama menggunakan wawancara dan observasi.

5. “Rekrutmen Strategi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia”

Penelitian ini ditulis oleh Muslimah pada tahun 2019. Dari penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah mudah. Rekrutmen merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk menyaring para pekerja yang ingin melamar. Dan juga rekrutmen juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana kualitas para pekerja.²⁵

Penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini memiliki perbedaan dan persamaan. Adapun perbedaan dan persamaannya antara lain sebagai berikut:

a. Perbedaan

Jika judul penelitian diatas tentang rekrutmen yang lebih menitikberatkan kepada Manajemen Sumber Daya Manusia, lain halnya dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini yaitu lebih mengacu pada produktivitas dan kualitas kerja para karyawan.

b. Persamaan

Adapun persamaan peneliti diatas dengan peneliti yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu sama-sama meneliti tentang rekrutmen karyawan.

²⁵Muslimah, “Rekrutmen Strategi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Jurnal At-Ta’lim* Vol. 1 Edisi 1, (April 2019), 31.

6. “Rekrutmen Karyawan Dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Hakkian Wellem Rumansi Minahasa Tenggara”

Penelitian ini ditulis oleh Jinever Natalia Kindangen, Jantje L. Sepang, dan Christoffel Mardy O. Mintardjo pada tahun 2019. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel rekrutmen karyawan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan rekrutmen karyawan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan diterima atau terbukti.²⁶

Terdapat perbedaan dan persamaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini. Adapun perbedaan dan persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Perbedaan

Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini yaitu penelitian diatas menggunakan metode penelitian kuantitatif dan asosiatif. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

²⁶ Jinever Natalia Kindangen, dkk, “Rekrutmen Karyawan Dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Hakkian Wellem Rumansi Minahasa Tenggara”, (*Jurnal EMBA*), Vol. 7 No. 1, (Januari 2019), 1091

b. Persamaan

Persamaan antara penelitian di atas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu meneliti tentang rekrutmen karyawan terhadap produktivitas kerja.

7. “Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah”

Skripsi ini ditulis oleh Anas Santoso pada tahun 2019. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Bank BCA Syariah dalam melakukan rekrutmen sepenuhnya dilakukan oleh kantor besar divisi SDM dan menggunakan dua metode, yaitu metode internal dan metode eksternal. Serta melakukan penyusunan strategi rekrutmen, pencarian pelamar kerja, penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok, pembuatan kumpulan pelamar, dan melakukan seleksi administrasi atau dokumentasi.²⁷

Terdapat perbedaan dan persamaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini. Adapun perbedaan dan persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Perbedaan

Pada penelitian diatas dalam melakukan sepenuhnya dilakukan oleh kantor besar divisi SDM dan menggunakan dua metode, yaitu metode internal dan metode eksternal. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti saat ini dalam melakukan rekrutmen tidak menggunakan dua metode seperti yang dilakukan penelitian diatas.

²⁷Anas Santoso, “Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah” (skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2019), 83-84.

b. Persamaan

Persamaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi lapang. Serta metode pengumpulan data dan analisis datanya sama-sama menggunakan wawancara, dan observasi.

8. “Analisis Efisiensi Rekrutmen Karyawan Melalui Media *Online* Dan Media Konvensional”

Penelitian ini dilakukan oleh Rafi Dharmawan, Heru Susilo, dan Edyln Khurotul Aini pada tahun 2018. Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan rekrutmen karyawan berbasis media *online* ditinjau dari tenaga dan waktu. Dapat diketahui bahwa penerapan rekrutmen melalui media *online* dapat lebih menekan tenaga dan waktu yang harus dibutuhkan dibandingkan media cetak. Dari segi efektifnya, media *online* sangat efektif bagi perusahaan. Dapat diketahui bahwa dengan menggunakan media *online* perusahaan dapat melebihi target pelamar yang ditentukan.²⁸

Penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini memiliki perbedaan dan persamaan. Adapun perbedaan dan persamaannya antara lain sebagai berikut:

²⁸Rafi Dharmawan, dkk, “Analisis Efisiensi Rekrutmen Karyawan Melalui Media *Online* Dan Media Konvensional”, (*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*), Vol. 64 No. 1, (November 2018), 169.

a. Perbedaan

Perbedaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini terletak pada cara perekrutannya. Jika penelitian diatas menggunakan media online dan media konvensional dalam merekrut karyawan sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini cara perekrutan karyawannya tidak menggunakan media online maupun media konvensional.

b. Persamaan

Persamaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi lapang. Serta metode pengumpulan data dan analisis datanya sama-sama menggunakan wawancara, dan observasi.

9. “Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pekerja K3L UNPAD”

Penelitian ini ditulis oleh Ridwan Malawa Kurnia dan Meilanny Budiarti Santoso pada tahun 2018. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta hasil yang telah diperoleh seperti yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kebersihan lingkungan suatu tempat umum merupakan salah satu hal yang sangat penting. Hal ini dapat terwujud karena peran penting dari pekerja kebersihan yang bekerja di tempat tersebut. Seperti pekerja K3L (Kebersihan, Keindahan, dan Kenyamanan Lingkungan) yang bekerja di lingkungan Universitas Padjadjaran. Mereka sangat berperan penting dalam kebersihan, keindahan dan kenyamanan lingkungan di

sekitar Universitas Padjadjaran. Mereka bertanggung jawab atas kebersihan, keindahan dan kenyamanan zona yang mereka tempati agar lingkungan sekitar Universitas Padjadjaran menjadi terlihat lebih bersih dan asri.²⁹

Penelitian diatas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini. Adapun perbedaan dan persamaannya, yaitu:

a. Perbedaan

Jika penelitian diatas lebih mengacu pada K3L (Kebersihan, Keindahan, dan Kenyamanan Lingkungan) pada suatu tempat, maka penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini lebih mengutamakan pada model rekrutmen tertutup apakah berdampak pada produktivitas kerja dan kualitas kerja atau tidak.

b. Persamaan

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini ialah meneliti tentang rekrutmen karyawan.

10. “Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja”

Penelitian ini ditulis oleh Farika Hikmah, Halid Hasan, Lilies Nur Ainie pada tahun 2018. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak harus dengan biaya mahal, waktu yang lama, dan melibatkan banyak orang. Namun dapat dilaksanakan dengan

²⁹ Ridwan Mawala Kurnia, dkk, “Proses Rekrutmen dan Seleksi Pekerja K3L UNPAD”, *Jurnal Pekerja Sosial*, Vol. 1 No. 2 (Juli 2018), 108.

cara yang paling efektif dan efisien. Penting diperhatikan, bahwa mengikuti perkembangan atau fenomena yang terjadi di lingkungan eksternal adalah wajib, sehingga perusahaan selalu mendapatkan suasana baru serta lebih positif dengan hadirnya tenaga kerja baru ataupun karyawan lama yang pindah jabatan.³⁰

Penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini memiliki perbedaan dan persamaan. Adapun perbedaan dan persamaannya antara lain sebagai berikut:

a. Perbedaan

Diketahui bahwa penelitian di atas lebih mengacu kepada prosedur-prosedur dalam merekrut karyawan serta upaya dalam memenuhi tenaga kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini lebih menitikberatkan pada model tertutup dalam merekrut karyawan.

b. Persamaan

Penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini memiliki kesamaan yaitu jenis penelitian deksriptif kualitatif dengan menggali data dan informasi dari berbagai sumber, baik buku, jurnal, maupun kasus yang terjadi di perusahaan yang terkait dengan rekrutmen.

³⁰ Farika Hikmah, dkk, "Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja", *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 12, No. 1, (Juni 2018), 53.

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian

No	Peneliti	Perbedaan	Persamaan
1	Muhammad Alkirom Wildan (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan media online dalam merekrut karyawan. - Penelitian saat ini tidak menggunakan media online. 	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan pendekatan kualitatif. - Jenis penelitian studi lapangan.
2	Dwi Nisfatul Hijjah, dkk (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan metode Weighted Product (WP). - Penelitian saat ini menggunakan model rekrutmen tertutup. 	<ul style="list-style-type: none"> - Meneliti tentang rekrutmen karyawan.
3	Ririn Endrayani (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan pola penjangkaran di lembaga pendidikan dalam merekrut karyawan. - Penelitian saat ini menggunakan model rekrutmen tertutup dalam merekrut karyawannya. 	<ul style="list-style-type: none"> - Meneliti tentang rekrutmen karyawan.
4	Oktavinda Dwi Ayu Giyanti, dkk (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu sesuai dengan prinsip-prinsip Veithzal Rivai. - Penelitian saat ini tidak sesuai dengan prinsip-prinsip Veithzan Rivai. 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek yang dikaji perekrutan karyawan. - Menggunakan pendekatan kualitatif. - Jenis penelitian studi lapang. - Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi.
5	Muslimah (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu tentang rekrutmen yang lebih menitikberatkan kepada Manajemen Sumber Daya Manusia. - Penelitian saat ini yaitu lebih mengacu pada produktivitas dan kualitas kerja para karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Meneliti tentang rekrutmen karyawan.
6	Jinever Natalia Kindangen, dkk (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan asosiatif - Penelitian saat ini menggunakan metode penelitian kualitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Meneliti tentang rekrutmen karyawan terhadap produktivitas karyawan tersebut.

7	Anas Santoso (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan dua metode dalam merekrut karyawan. - Penelitian saat ini tidak menggunakan dua metode dalam merekrut karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi.
8	Rafi Dharmawan (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu dalam merekrut karyawan menggunakan media <i>online</i> dan media konvensional. - Penelitian saat ini dalam merekrut karyawan tidak menggunakan media <i>online</i> maupun media konvensional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan pendekatan kualitatif. - Jenis penelitian studi lapang. - Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi.
9	Ridwan Mawala Kurnia, dkk (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu lebih mengacu pada K3L (Kebersihan, Keindahan, dan Kenyamanan Lingkungan) di sekitar wilayah UNDAP. - Penelitian saat ini lebih mengutamakan pada model rekrutmen tertutup apakah berdampak pada produktivitas kerja dan kualitas kerja atau tidak. 	<ul style="list-style-type: none"> - Meneliti tentang rekrutmen karyawan. - Teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara.
10	Farika Hikmah, dkk (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu lebih mengutamakan pada prosedur-prosedur dalam merekrut karyawan serta upaya dalam memenuhi tenaga kerja. - Penelitian saat ini tidak mengutamakan prosedur-prosedur dalam merekrutmen karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan penelitian deksriptif dengan menggali data dan informasi dari berbagai sumber, baik buku, jurnal, maupun kasus yang terjadi di perusahaan yang terkait dengan rekrutmen.

Sumber: data diolah oleh peneliti.

Dari semua pemaparan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap penelitian terdapat keunikan tersendiri mulai dari tempat, tahun, metode penelitian, dan objek yang berbeda. Akan tetapi, dari semua penelitian diatas sama-sama mengkaji tentang rekrutmen karyawan. Hal tersebut yang menjadi keunikan pokok dari penelitian ini dengan penelitian-penelitian diatas.

Orisinalitas penelitian diatas menunjukkan bahwa adanya persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini. Disisi lain penelitian yang akan dilakukan peneliti berkaitan dengan model rekrutmen tertutup, produktivitas, dan kualitas kerja. Dari semua pemaparan diatas, maka perbedaan pokok penelitian ini dengan penelitian lainnya adalah lebih fokus mengenai perekrutan karyawan dengan menggunakan model tertutup. Sedangkan persamaan pokok penelitian ini dengan penelitian lainnya adalah perekrutan karyawan.

B. Kajian Teori

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan yang kemudian akan diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya yaitu melalui proses rekrutmen.

Kualitas SDM suatu perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen.³¹

Rekrutmen juga bisa disebut dengan kata pengadaan. Pengadaan artinya adalah fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Insani. Hal ini merupakan masalah yang penting dan

³¹Vip Paramarta, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik* (Cipta Media Nusantara, 2021), 01.

sulit, karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, dan efektif tidaklah mudah.³²

Proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan selain memakan waktu yang cukup lama, juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Banyak perusahaan yang tidak ingin dibebani dengan masalah proses perekrutan tersebut, namun jika perusahaan dapat mengatasi masalah ini dengan cara yang tepat, jujur, dan cermat maka dapat dipastikan perusahaan tersebut akan dapat menghemat biaya perusahaan dan mendapat calon tenaga kerja yang baik dan berkualitas.³³

Selain itu, karyawan juga berperan sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu memenuhi harapan konsumen.³⁴

b. Rekrutmen dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, proses rekrutmen merupakan persoalan yang penting, karena proses rekrutmen sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Selain itu Islam juga menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar perusahaan mendapatkan karyawan yang pantas dan dapat tercapai. Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Qashash (28) ayat 26 sebagai berikut:

³²Ellyta Yullyanti, "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai", (*Bisnis dan Birokrasi, Jurnal Administrasi dan Organisasi*), Vol. 16 No. 3, (September 2009), 15.

³³Devira Pusparani, "Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penetapan Kerja Karyawan", (*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*), Vol. 58 No. 2, (Mei 2018), 102.

³⁴Erna Ferrinadewi, dkk, "Pentingnya Karyawan Dalam Pembentukan Kepercayaan Konsumen Terhadap Perusahaan Jasa: (Suatu Kajian dan Proposisi)", (*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*), Vol. 6 No, 2 (September 2004), 116.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ

Artinya :“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai Ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”

Ayat diatas menerangkan bahwa seorang karyawan yang dipekerjakan adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya. Pada zaman nabi, karyawan yang direkrut adalah untuk menjadi panglima perang. Maksud dari kata kuat disini adalah merekrut orang yang kuat untuk berperang dan memiliki fisik yang tangguh sehingga mampu melaksanakan tugas sebagai panglima perang yang baik. Selain itu ayat diatas juga menerangkan bahwa karyawan yang diterima adalah karyawan yang dapat dipercaya. Artinya bahwa karyawan tersebut harus memiliki sifat yang jujur dan bisa menjalankan amanah dengan baik.³⁵

Pentingnya merekrut karyawan yang amanah juga ditegaskan

Rasulullah SAW dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah. Rasulullah bersabda:

“Ketika menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rosulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rosulullah bersabda: “ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuranya”.

³⁵ Nila Mardiah, “Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam”, (*Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*), Vol. 1 No. 2 (Juli-Desember 2016), 228.

Hadist diatas menyatakan bahwa pentingnya merekrut karyawan yang amanah dan tidak menyia-nyiakan kepercayaan yang telah diamanatkan kepada karyawan tersebut, dengan kata lain karyawan tersebut harus bisa menjalankan tugas sesuai dengan apa yang telah diberikan kepadanya, dan tidak mengkhianati kepercayaan yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan tersebut tidak amanah maka akan berdampak buruk pada kinerja serta tujuan suatu perusahaan tidak tercapai dengan semestinya. Selain itu hadist diatas juga menganjurkan untuk merekrut karyawan sesuai dengan keahlian dan posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan demikian setiap karyawan harus mengerti dan paham apa yang menjadi tugasnya, apa yang harus dikerjakan, dan apa yang menjadi tanggung jawabnya.³⁶

c. Model Rekrutmen Tertutup

Pada umumnya, perusahaan menggunakan beberapa strategi dan model dalam merekrut karyawan. Proses pelaksanaan rekrutmen dalam perusahaan pasti menerapkan suatu strategi dan model didalamnya. Model rekrutmen adalah suatu cara yang diterapkan suatu perusahaan yang mana perusahaan tersebut telah memilih modelmanakah yang paling tepat untuk diterapkan dalam merekrut karyawan. Setiap perusahaan memiliki dan menerapkan model rekrutmen yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya. Model

³⁶Ibid., 229.

rekrutmen pengaruhnya sangat besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan tersebut.³⁷

Model rekrutmen yang dapat dipilih oleh perusahaan dalam melakukan rekrutmen seperti iklan, *employee referrals*, *walk-ins* dan *write-ins*, *depnakertrans*, perusahaan pencari tenaga kerja, lembaga pendidikan, organisasi buruh, dan lain sebagainya. Perusahaan juga dapat memilih lebih dari satu metode, tergantung situasi dan kondisi yang terjadi saat itu. Model perekrutan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan.³⁸

Maksud dari model rekrutmen tertutup disini adalah sebuah perusahaan yang mana perusahaan tersebut tidak mengumumkan melalui media sosial dan lainnya jika akan merekrut karyawan baru tetapi perusahaan tersebut hanya mengumumkan melalui mulut ke mulut. Biasanya rekrutmen tertutup ini dilakukan oleh perusahaan yang baru saja berdiri contohnya perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu. Rekrutmen tertutup ini memiliki beberapa kekurangan, salah satunya adalah munculnya aspek-aspek nepotisme. Selain itu bersikap adil juga perlu diterapkan dalam merekrut karyawan. Adil dalam rekrutmen disini berarti memberi peluang kepada setiap pelamar.³⁹

d. Tujuan Rekrutmen

³⁷Devira Pusparani, "Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penetapan Kerja Karyawan", (*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*), Vol. 58 No. 2, (Mei 2018), 102.

³⁸Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan" (*Jurnal Ilmiah Widya*), Vol. 01 No. 01 (Mei-Juni 2013). Hal 40-41.

³⁹ Nur Fuadina, "Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung", (skripsi, UIN Walisongo Semarang , 2014), 19-20.

Rekrutmen calon karyawan merupakan cara yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan yang benar-benar tepat untuk menduduki suatu posisi yang ditawarkan oleh perusahaan. Rekrutmen penerimaan calon karyawan suatu perusahaan diharapkan untuk melakukan proses rekrut yang baik dan memenuhi kriteria serta bermanfaat untuk perusahaan itu sendiri. Tujuan utama rekrutmen adalah untuk menemukan seorang pelamar yang berkualitas. Dengan demikian jika perusahaan sudah menemukan karyawan yang berkualitas maka akan berdampak baik untuk perusahaan kedepannya.⁴⁰

2. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja disebut sebagai konsep, filosofi yang merupakan pandangan hidup untuk meningkatkan mutu kehidupan yang mana hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup yang demikian dapat mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan.⁴¹

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product*, *result*, *outcome* yang berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability to make or create*:

⁴⁰M Setiadi Hartoko, "Rekrutmen Calon Karyawan Tetap", (*Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*), Vol. 4 No. 2, (Desember 2016), 122-123.

⁴¹ Benjamin Bukit, dkk, "*Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*", (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), 140.

creative. Dari kata *productivity* tersebut digunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu.⁴²

Produktivitas tenaga kerja adalah merupakan salah satu target perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika produktivitas tenaga kerja di perusahaan tersebut baik maka tujuan yang dicapai juga akan baik, begitupun sebaliknya. Peningkatan produktivitas tenaga kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur suatu produktivitas.⁴³

Selain itu produktivitas juga sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.⁴⁴

b. Indikator Produktivitas

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

1) Kemampuan

Setiap karyawan harus mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugasnya. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme

⁴² Ridwan Purnama, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung", (*Jurnal Strategic*), Vol. 7 No. 14, (September 2008), 61-62.

⁴³ Sofyan Tsauri, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 145-146.

⁴⁴ Deden Misbahudin Muayyad, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II", (*Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*), Vol. 9 No. 1, (2016), 86.

mereka dalam bekerja. Ini memberikan simpati kepada karyawan tersebut untuk menyelesaikan tugas-tugas yang mereka emban.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Seorang karyawan harus berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil hari ini harus lebih banyak dari hasil kemarin dan hasil hari esok harus lebih banyak dari hasil hari ini. Karena hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang karyawan mengerjakan maupun konsumen yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Seorang karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi karena semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari semangat kerja dan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.⁴⁵

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik dari dalam organisasi (internal) maupun yang dari luar organisasi (eksternal). Beberapa faktor internal yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam diri pegawai seperti motivasi dan semangat kerja, sedangkan faktor eksternal seperti kondisi perekonomian negara,

⁴⁵ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: KENCANA, 2017), 104.

regulasi, industri, lingkungan kerja dan tipe atau angkatan kerja, manajemen organisasi, dan sebagainya.⁴⁶

Ada juga yang menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain:

a) Bersumber dari pekerjaan

Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh karena itu, agar gerakan dalam melakukan pekerjaan tersebut tepat, maka terlebih dahulu harus diadakan "*Time and Motion Study*". Maksud dari "*Time and Motion Study*" berapa waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menghasilkan barang dan berapa lama karyawan bisa menghasilkan barang dalam sehari. Dengan dua *study* tersebut dapat menciptakan gerakan-gerakan yang efektif dan dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan.

b) Sumber dari karyawan itu sendiri

Semangat kerja yang ada pada diri karyawan merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi. Maka sebaiknya pimpinan memperhatikan unsur penting tersebut seperti melalui:

- 1) Gaji yang memadai
- 2) Kebutuhan karyawan perlu diperhatikan
- 3) Penempatan karyawan pada posisi yang tepat.⁴⁷

⁴⁶Sisca, dkk, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yayasan Kita Menulis, 2020), 63.

⁴⁷ Elbadiansyah, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Malang: CV IRDH, 2019), 251.

Ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut salah satu ahli, yaitu:

- 1) Pelatihan. Pelatihan yang dimaksudkan disini untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan hanya sebagai pelengkap akan tetapi untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan kepada pada karyawan baru.
- 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting yang akan diperhatikan oleh perusahaan, sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Hubungan antara atasan dengan bawahan. Hubungan antara atasan dengan bawahan juga tak kalah penting, karena akan sangat mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.⁴⁸

3. Kualitas Kerja

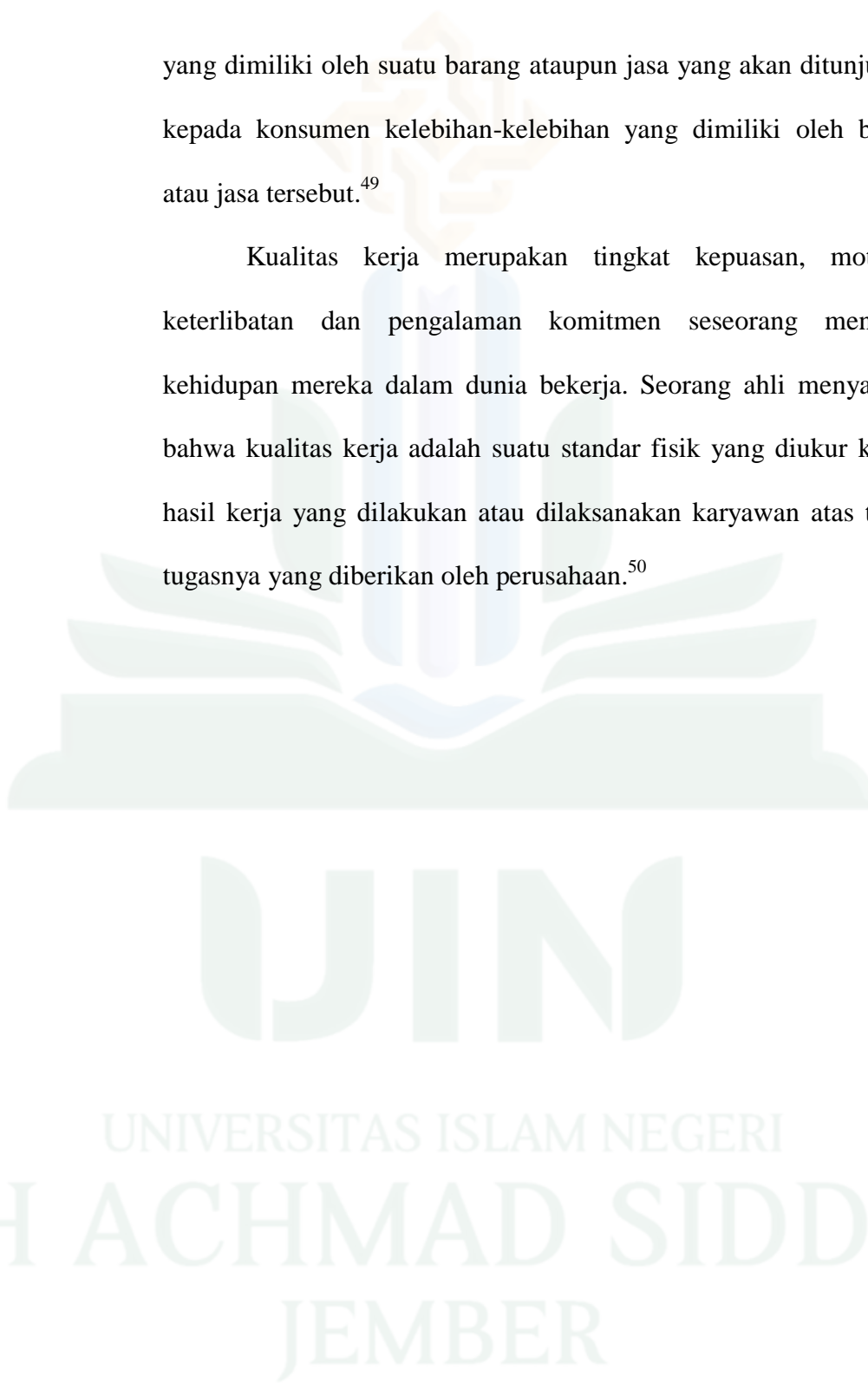
a. Pengertian Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sebuah konsep yang dipandang relatif, tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat diartikan sebagai sifat-sifat

⁴⁸Nova Syafrina, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam", (*Jurnal Kajian Ekonomi Islam*), Vol. 3 No. 1 (Januari-Juni 2018). 54.

yang dimiliki oleh suatu barang ataupun jasa yang akan ditunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut.⁴⁹

Kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen seseorang mengenai kehidupan mereka dalam dunia bekerja. Seorang ahli menyatakan bahwa kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya yang diberikan oleh perusahaan.⁵⁰



⁴⁹Muhammad Ali Musa Nasution, “Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan”, (skripsi, Universitas Medan Area, 2018), 7.

⁵⁰ Ibid.,7-8.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada di lapangan, baik fenomena ilmiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya. Penelitian deskriptif terlebih dahulu harus mempelajari masalah-masalah yang ada dalam lingkungan masyarakat, cara yang berlaku dalam masyarakat, serta situasi-situasi tertentu termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.⁵¹

Jenis penelitian ini adalah penelitian studi lapangan yang memiliki pendekatan yang lebih beragam daripada penelitian akademis. Penelitian kualitatif tetap mengandalkan data yang berupa teks dan gambar, memiliki langkah-langkah yang unik dalam menganalisis data, dan bersumber dari strategi penelitian yang berbeda-beda.⁵²

⁵¹Mega Linarwati, dkk., "Studi Deskriptif Pelatihan Dan Pengembangan SDM Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru Di Bank Mega Cabang Kudus", (*Journal of Management*), Vol. 2 No. 2, (Maret 2016), 1.

⁵²John W Creswell, "*Reseach Desighn Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*" (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016, Cet 4). 245.

Tujuan utama penelitian kualitatif studi lapangan adalah untuk mengetahui fenomena atau gejala sosial apa saja yang ada di lapangan dengan cara memberikan pemaparan berupa penggambaran yang jelas terutama tentang fenomena atau gejala sosial tersebut dalam bentuk rangkaian kata yang pada akhirnya menghasilkan sebuah teori.⁵³

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian studi lapangan (*field research*). Data yang dikumpulkan berupa kata-kata gambaran dan bukan berupa angka-angka karena data penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di suatu perusahaan yaitu perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu yang beralamatkan di Dusun Krajan RT. 001/RW. 001, Desa Sumber Kembar, Kecamatan Pakuniran, Kabupaten Probolinggo. Sedangkan alasan peneliti memilih penelitian di lokasi tersebut karena dianggap perlu untuk mengetahui bagaimana model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan informasi yang harus ada dalam penelitian. Pada bagian ini peneliti mencari dan memilih sendiri siapa saja yang akan dijadikan informan. Untuk memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini pencarian dan pengumpulan data diperoleh dengan menggunakan teknik *snowball*.

⁵³V. Wiratna Sujarweni, “*Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*”, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2016).21.

Snowball adalah suatu metode yang mengambil sampel dengan filosofi bola salju. Pertama-tama peneliti mencari satu orang informan untuk dimintai keterangan. Setelah itu peneliti meminta rekomendasi informan untuk menunjuk orang lain yang akan dijadikan informan berikutnya. Ini dimulai dengan beberapa orang atau kasus, kemudian meluas berdasarkan hubungan-hubungan terhadap informan. Maka teknik *snowball* merupakan salah satu cara yang dapat diandalkan dan sangat bermanfaat dalam menentukan informan yang dimaksud sebagai sasaran penelitian melalui keterkaitan hubungan dalam suatu jaringan sehingga tercapai jumlah sampel yang dibutuhkan.⁵⁴ Adapun informan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ibu Yayuk Raudhatul Hasanah selaku pemilik perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu
2. Ibu Titik Hamidah selaku karyawan perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu
3. Ibu Uswati selaku karyawan perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu
4. Ibu Qurratul Aini selaku karyawan perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu
5. Ibu Hosnawiyah selaku karyawan perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu
6. Ibu Maryamah selaku karyawan perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu
7. Ibu Mahmudah selaku karyawan perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu
8. Sumiati selaku karyawan perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu

D. Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting dalam keberhasilan suatu penelitian. Hal ini berkaitan dengan

⁵⁴ Zainatul Mufarrikoh, *Statistika Pendidikan Konsep Sampling dan Uji Hipotesis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016), 40.

bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan alat apa yang akan digunakan saat melakukan penelitian. Metode pengumpulan data juga cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode ini menunjukkan suatu cara sehingga dapat memperlihatkan penggunaannya.⁵⁵

Adapun dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa cara, yaitu:

1. Metode Wawancara

Metode ini memiliki sedikit perbedaan dibandingkan dengan wawancara lainnya. Wawancara pada penelitian kualitatif merupakan pembicaraan yang mempunyai tujuan dan didahului beberapa pertanyaan informal. Wawancara penelitian lebih dari sekedar percakapan dari informal ke formal. Walaupun semua percakapan mempunyai aturan tetapi aturan pada wawancara penelitian lebih ketat. Tidak seperti pada percakapan biasa, wawancara penelitian ditujukan untuk mendapatkan informasi yang akurat dari informan. Peneliti harus cenderung mengarahkan wawancara pada penemuan perasaan, persepsi, dan pemikiran partisipan.⁵⁶

2. Metode Observasi

Metode observasi merupakan studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala alam dengan melakukan pengamatan dan pencatatan. Seorang ahli menyebutkan bahwa observasi merupakan

⁵⁵Hendryandi, "Metode Pengumpulan Data", (*Teorionline Personal Paper*) No. 01, (Januari 2014), 1

⁵⁶Imami Nur Rachmawati, "Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara", (*Jurnal Keperawatan Indonesia*), Vol. 11 No. 1, (Maret 2007), 37.

salah satu dasar yang bersifat pokok dari semua metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif khususnya yang menyangkut dengan ilmu-ilmu sosial dan perilaku manusia.⁵⁷

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data-data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, dan sebagainya tentang hal-hal yang berkaitan dengan model rekrutmen tertutup. Teknik dokumentasi ini digunakan oleh peneliti untuk melengkapi data yang diperoleh dari observasi dan wawancara dengan cara mempelajari dan menganalisa berbagai dokumen agar data yang diperoleh valid dan dapat dipertanggung jawabkan.

E. Analisis Data

Analisis data adalah pemberitahuan peneliti kepada pembaca tentang apa saja yang hendak dilakukan terhadap data yang sedang dan telah dikumpulkan sebagai cara agar bisa memudahkan peneliti dalam memberikan penjelasan dan pendapat dari responden untuk menarik kesimpulan. Tujuan analisis data dalam penelitian adalah untuk menyempitkan dan membatasi pertemuan-pertemuan agar menjadi suatu data yang teratur dan lebih tersusun. Untuk langkah lebih lanjut yang harus ditempuh oleh peneliti adalah mengkoordinasikan data. Adapun langkah-langkah peneliti dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

⁵⁷Hasyim Hasanah, "Teknik-teknik Observasi", (*Jurnal At-Taqaddun*) Vol. 8 No. 1 (2016), 25.

1. Reduksi data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting saja. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari data tersebut bila sewaktu-waktu diperlukan.⁵⁸

2. Penyajian data (*Data Display*)

Penyajian data atau *data display* merupakan susunan informasi yang terorganisir dan memungkinkan untuk mengambil tindakan selanjutnya. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dengan teks yang bersifat mengurai maka akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi di lapangan, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan dengan apa yang telah dipahami tersebut.

3. Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan penyajian data, maka langkah selanjutnya adalah membuat kesimpulan dari data-data yang sudah disajikan. Jadi dengan adanya kesimpulan dalam penelitian kualitatif maka dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal.

Maka dari itu, data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi akan digambarkan dalam bentuk kata-kata dan kalimat, bukan dalam bentuk angka-angka statistik atau prosentase seperti penelitian kuantitatif.

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung: ALFABETA), 247.

F. Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data sangat penting dilakukan agar data yang dihasilkan dapat dipercaya dan dapat dipertanggung jawabkan. Keabsahan data pada penelitian yang peneliti lakukan adalah triangulasi. Triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan data dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Adapun teknik triangulasi yang digunakan yaitu teknik triangulasi dengan sumber. Triangulasi sumber dilakukan untuk menguji apakah data tersebut akurat atau tidak, yaitu dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.⁵⁹ Hal ini dapat dicapai dengan jalan diantaranya:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan yang telah dikatakan oleh orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dari perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan.
5. Peneliti membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan dengan hasil wawancara.⁶⁰

G. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian yang dimaksud disini yaitu berkaitan dengan proses pelaksanaan penelitian. Tahap-tahap penelitian yang peneliti lakukan

⁵⁹Ibid.,274.

⁶⁰Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), 331.

terdiri dari tahap pra lapangan, tahap pelaksanaan penelitian, dan tahap penyelesaian. Berikut penjelasannya :

1. Tahap pra-lapangan

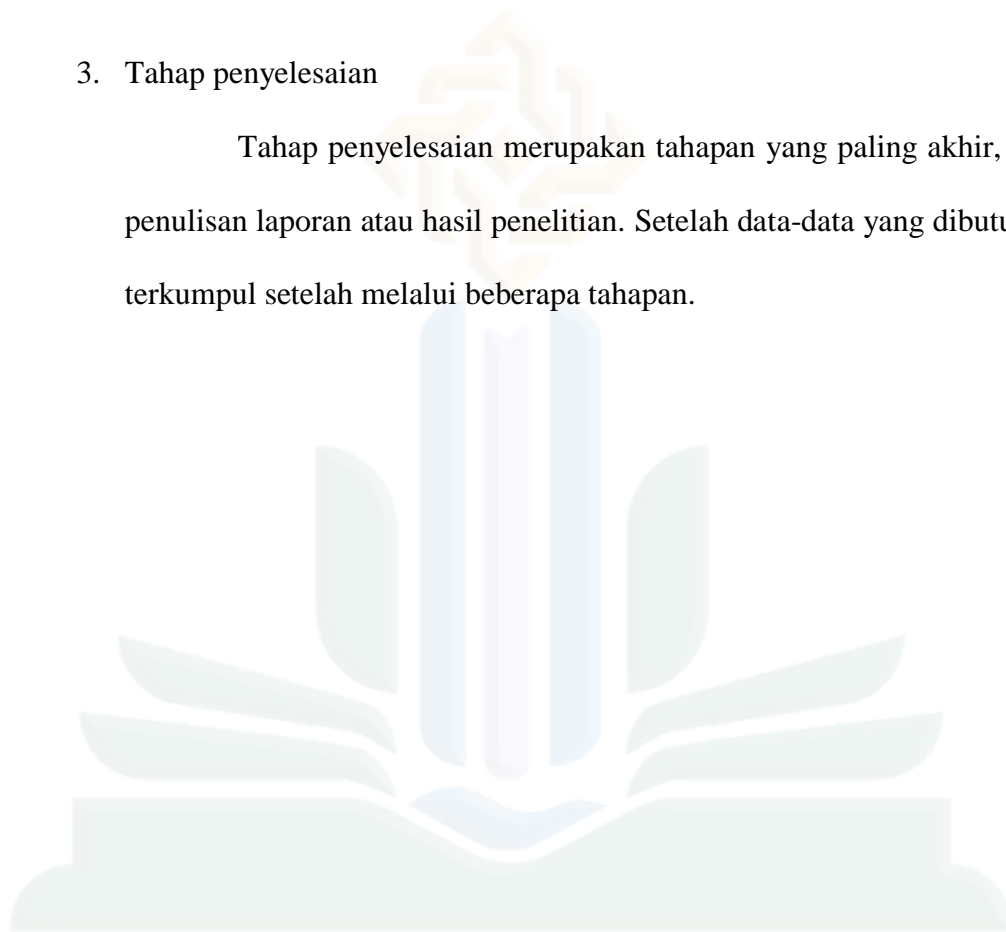
- a. Menyusun rencana penelitian.
- b. Memilih objek penelitian.
- c. Melakukan peninjauan observasi terdahulu terkait objek penelitian yang telah ditentukan.
- d. Mengajukan judul kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Penelitian mengajukan judul dengan telah dilengkapi dengan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.
- e. Meninjau kajian pustaka. Peneliti mencari referensi penelitian terdahulu serta kajian teori yang terkait dengan judul penelitian.
- f. Konsultasi proposal kepada dosen pembimbing.
- g. Mengurus perizinan penelitian.
- h. Mempersiapkan penelitian lapangan.

2. Tahap pelaksanaan penelitian

Setelah mendapatkan izin penelitian, peneliti akan memasuki objek penelitian dan langsung melakukan pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan judul penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

3. Tahap penyelesaian

Tahap penyelesaian merupakan tahapan yang paling akhir, yaitu penulisan laporan atau hasil penelitian. Setelah data-data yang dibutuhkan terkumpul setelah melalui beberapa tahapan.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Daerah Penelitian

a. Sejarah Kabupaten Probolinggo

Ketika seluruh wilayah Nusantara dapat dipersatukan di bawah kekuasaan Majapahit tahun 1357 M (tahun 1279 Saka), Maha Patih Gajah Mada dapat mewujudkan ikrarnya dalam Sumpah Palapa. Menyambut keberhasilan ini, sang Maha Raja Prabu Hayam Wuruk berkenan berpesiar keliling negara. Perjalanan muhibah ini terlaksana pada tahun 1359 (tahun 1281 Saka). Menyertai perjalanan bersejarah ini, Empu Prapanca seorang pujangga ahli sastra melukiskan dengan kata-kata, sang baginda Prabu Hayam Wuruk merasa suka cita dan kagum menyaksikan panorama alam yang sangat mempesona di kawasan yang disinggahi ini. Masyarakatnya ramah, tempat peribadatannya anggun dan tenang, memberikan ketentraman dan kedamaian serta mengesankan. Penyambutannya meriah aneka suguhan disajikan, membuat baginda bersantap dengan lahap. Taman dan darma pasogatan yang elok permai menyebabkan sang Prabu terlena dalam kesenangan dan menjadi kerasan.⁶¹

Ketika rombongan tamu agung ini hendak melanjutkan perjalanan, sang Prabu diliputi rasa sedih karena enggan untuk

⁶¹https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Probolinggo, (19 Juni 2021)

berpisah. Saat perpisahan diliputi rasa dukacita, bercampur bangga. Karena sang Prabu Maha Raja junjungannya berkenan mengunjungi dan singgah berlama-lama di tempat ini. Sejak itu warga disini menandai tempat ini dengan sebutan "Prabu Linggih". Artinya tempat persinggahan Sang Prabu sebagai "Tamun Agung". Sebutan Prabu Linggih selanjutnya mengalami proses perubahan ucap hingga kemudian berubah menjadi "Probo Linggo". Maka sebutan itu kini menjadi Probolinggo.⁶²

b. Visi-Misi Kabupaten Probolinggo

Visi:

Terwujudnya Kabupaten Probolinggo yang sejahtera, berkeadilan, mandiri, berwawasan lingkungan dan berakhlak mulia.

Misi:

- 1) Mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan daya saing.
- 2) Daerah, pertumbuhan ekonomi berbasis kerakyatan, dan optimalisasi.
- 3) Pengelolaan sumber daya yang berkelanjutan.
- 4) Mewujudkan masyarakat yang berakhlak mulia melalui peningkatan.
- 5) Kualitas pelaksanaan otonomi daerah dalam penyelenggaraan.
- 6) Kepemerintahan yang baik dan bersih.⁶³

⁶² Ibid.

⁶³ <https://probolinggokab.go.id/visi-misi/>, (19 Juni 2021)

c. Letak Geografis Kabupaten Probolinggo

Kabupaten Probolinggo merupakan salah satu Kabupaten yang terletak di Provinsi Jawa Timur berada pada posisi 112°50' – 113°30' Bujur Timur (BT) dan 7°40' – 8°10' Lintang Selatan (LS), dengan luas wilayah sekitar 169.616,65 Ha atau + 1.696,17 km² (1,07 % dari luas daratan dan lautan Propinsi Jawa Timur). Dengan rincian sebagai berikut: Permukiman: 147,74 Km², Persawahan: 373,13 Km², Tegal: 513,80 Km², Perkebunan: 32,81 Km², Hutan: 426,46 Km², Tambak/Kolam: 13,99 Km², Pulau Gili Ketapang: 0,60 Km², lain-lain: 188,24 Km². Wilayah Kabupaten Probolinggo berbatasan dengan :

- 1) Sebelah Utara: Selat Madura
- 2) Sebelah Timur: Kabupaten Situbondo dan Kabupaten Jember
- 3) Sebelah Barat: Kabupaten Pasuruan
- 4) Sebelah Utara bagian tengah terdapat Daerah Otonom yaitu Kota Probolinggo

Dilihat dari geografisnya, Kabupaten Probolinggo terletak di lereng pegunungan yang membujur dari barat ke timur yaitu gunung Semeru, Argopuro, Lamongan dan Tengger. Selain itu terdapat gunung lainnya yaitu Gunung Bromo, Widodaren, Gilap, Gambir, Jombang, Cemoro Lawang, Malang, dan Batujajar. Dilihat dari

ketinggian berada pada 0-2500 m diatas permukaan laut dengan temperatur rata-rata 27°C – 30°C.⁶⁴

Lokasi Kabupaten Probolinggo yang berada di sekitar garis khatulistiwa menyebabkan daerah ini mengalami perubahan iklim dua jenis setiap tahun, yaitu musim kemarau dan musim penghujan. Untuk musim kemarau berkisar pada bulan April hingga bulan Oktober dengan rata-rata curah hujan + 29,5mm perhari hujan, sedangkan musim penghujan dari bulan Oktober hingga bulan April dengan rata-rata curah hujan + 229 mm perhari hujan. Curah hujan yang cukup tinggi terjadi pada bulan Desember sampai dengan bulan Maret dengan rata-rata curah hujan + 360 mm per hari hujan. Diantara dua musim tersebut terdapat musim pancaroba yang biasanya ditandai dengan tiupan angin kering yang cukup kencang yang berhembus dari arah Tenggara ke Barat Laut yang biasa disebut “Angin Gending”.⁶⁵

d. Gambaran Umum Objek Penelitian

1) Sejarah Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu

Batik Tulis Sumber Ayu ini berdiri pada November 2018.

Sebelum bu Yayuk mendirikan perusahaan batik tulis Sumber Ayu, bu Yayuk Raudhatul Hasanah selaku pemilik perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu ketika mengajar di sekolah ada pembelajaran membatik, dari sana ibu Yayuk dituntut untuk bisa mengajarkan batik kepada anak-anak SD. Akhirnya pemilik batik

⁶⁴<https://probolinggo.kab.go.id/kondisi-geografis/>, (19 Juni 2021)

⁶⁵ Ibid.

mencari informasi tentang penjual barang yang bersangkutan dengan batik. Setelah menemukan penjual barang-barang batik sekaligus belajar bagaimana cara membatik, karena bu Yayuk sebelumnya memang tidak mengetahui tentang apa itu batik dan bagaimana cara membatik.⁶⁶

Kemudian setelah sedikit belajar tentang batik, bu Yayuk membeli barang-barang batik berupa kompor, wajan, dan cacing untuk membatik, lilin malam, *waterglass* (pengunci warna), dan pewarna. Kemudian bu Yayuk mengikuti pelatihan membatik selama sebulan tersebut. Setelah mengetahui cara-cara membatik, akhirnya bu Yayuk mulai mengembangkannya di rumah. Awalnya bu Yayuk menyampaikan keinginannya untuk membangun perusahaan batik mendapat tentangan dari keluarga beliau. Selain itu bu Yayuk tidak memiliki cukup modal untuk mengembangkan membuka perusahaan batik tersebut. Tetapi bu Yayuk tidak patah semangat. Keinginannya untuk membuka usaha membatik tidak pernah hilang. Kemudian salah satu adik bu Yayuk meminjam uang kepada beliau untuk dijadikan modal mendirikan perusahaan batik tulis.

Akhirnya bu Yayuk menerima pinjaman uang dari adiknya. Kemudian bu Yayuk merekrut karyawan dengan cara mendatangi rumah-rumah tetangga sekitar. Sebelum perusahaan Batik Tulis

⁶⁶ Wawancara Yayuk Raudhatul Hasanah, 10 April 2021, di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu.

Sumber Ayu berdiri, para karyawan bekerja di rumah ibu Yayuk. Pada 12 Februari 2019 perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu didirikan. Setelah pembangunan perusahaan batik selesai, para karyawan akhirnya bisa bekerja di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu.⁶⁷

Kata “sumber” diambil dari nama Desa Sumber Kembar, sebuah desa yang memiliki sumber air kembar dengan keindahan yang memukau. Dan “ayu” adalah imbuhan yang memberi arti keindahan atau kecantikan. Sehingga, sesuai dengan namanya, terdapat elemen air (seperti berbentuk percikan dan ombak) dan nuansa keindahan hal-hal di sekitar yang ada dalam sebagian besar karya batik Sumber Ayu. Selain kain batik, produk batik Sumber Ayu juga dapat dinikmati dalam bentuk okra, masker, dan sembong.⁶⁸

2) Kondisi Perusahaan

Kondisi di perusahaan Batik Tulis itu sangatlah layak digunakan. Meskipun bukan terbuat dari tembok hanya sebatas besi yang kemudian dilapisi oleh plastik yang berukuran besar yang berguna agar kain batik tidak terkena air hujan dan sebagainya yang bisa merusak kain batik. Atap yang kokoh, ukuran perusahaan yang cukup luas, serta pemilik perusahaan dan karyawan yang selalu menjaga kebersihan perusahaan.

⁶⁷Ibid., Wawancara Yayuk Raudhatul Hasanah.

⁶⁸<https://www.rumahbatikprobolinggo.com/e-catalog/katalog.pdf> (21 Juli 2021)

3) Status Tanah

Tanah yang digunakan untuk membangun perusahaan batik tulis adalah milik keluarga dari pemilik perusahaan.

4) Pegawai

Pegawai yang bekerja di perusahaan batik tersebut terdiri dari pemilik perusahaan dan beberapa karyawannya. Ada sekitar 27 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Baik yang aktif bekerja maupun yang masih cuti.⁶⁹

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan Aktif Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu

NO	NAMA	JABATAN
1	Yayuk Radhatul Hasanah	Pemilik Perusahaan
2	Titik Hamidah	Karyawan
3	Qurratul Aini	Karyawan
4	Mudawiyah	Karyawan
5	Maryamah	Karyawan
6	Rukayyah	Karyawan
7	Hosnawiyah	Karyawan
8	Hotijah	Karyawan
9	Sumiati	Karyawan
10	Fahmi	Karyawan
11	Imron	Karyawan

Sumber : data diolah oleh peneliti

B. Penyajian Data dan Analisis

Setiap penelitian haruslah disertakan dengan penyajian data sebagai penguat, inilah analisa data yang telah digunakan, sehingga dari data yang telah dianalisa tersebut dapat menghasilkan suatu kesimpulan.

⁶⁹Wawancara Uswati, 15 April 2021, di rumah informan.

Peneliti berusaha untuk memaparkan tentang analisis model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo dengan data yang telah diperoleh di lapangan dan setelah mengalami berbagai proses yang dilakukan, akhirnya sampailah pada penyajian data. Karena penyajian data sudah dianggap mewakili untuk dijadikan sebuah laporan. Berikut ini adalah hasil penelitian dari analisis model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo.

1. Proses Model Rekrutmen Tertutup Pada Produktivitas dan Kualitas Kerja di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu

Berikut ini adalah penjelasan tentang bagaimana proses model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu.

Menurut Ibu Yayuk Raudhatul Hasanah selaku pemilik Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu mengatakan bahwa:

“Ketika saya merekrut karyawan, saya mendatangi setiap rumah penduduk atau *door to door* ya. Alasan saya merekrut karyawan dengan cara seperti itu karena perusahaan batik masih baru berdiri dan sebelum karyawan bekerja di perusahaan batik mereka akan langsung diajarkan cara membatik. Karena membatik itu butuh kesabaran dan ketelaten. Tidak hanya sekedar membatik saja. Kalau cuma sekedar membatik itu bisa membuat hasil batik jelek. Awalnya semua calon karyawan itu saya diajari cara mencanting, mewarnai, dan mencuci. Dari situ saya bisa memilih karyawan mana yang akan bekerja di bagian mencanting, mewarnai, dan mencuci”⁷⁰

⁷⁰Ibid., Wawancara Yayuk Raudhatul Hasanah.

Menurut Ibu Maryamah selaku karyawan di perusahaan Batik Tulis

Sumber Ayu mengatakan bahwa:

“Dulu bu Yayuk datang ke rumah. Dia bilang kalau dia mau buka sanggar batik di rumahnya. Terus dia nawarin saya kerja disana. Saya pikir daripada saya gak ada kerjaan di rumah, lebih saya terima tawaran kerja saja disana. Bisa ngisi waktu luang juga bisa belajar batik. Alhamdulillah saya masih kerja di batik sampai sekarang”⁷¹

“Menurut Sumiati selaku karyawan di perusahaan Batik Tulis

Sumber Ayu mengatakan bahwa:

“Saya karyawan baru di Batik mbak. Mungkin saya sudah 3 bulanan kerja disana. Awal saya bisa kerja di Batik itu karena Pak Tuki itu kan pembantunya bu Yayuk kebetulan tetangganya saya mbak. Waktu itu pak Tuki datang ke rumah, katanya bu Yayuk nyari karyawan baru yang masih muda gitu katanya mbak. Kebetulan saya nganggur di rumah jadi saya terima aja kerja disana”⁷²

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat diketahui bahwa proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu yaitu dengan cara mendatangi rumah-rumah penduduk untuk menawarkan pekerja atau bisa disebut juga dengan model rekrutmen tertutup. Alasan pemilik perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu karena perusahaan tersebut masih baru dibangun jadi menurut pemilik perusahaan jika dengan menggunakan proses perekrutan tersebut lebih efektif dibandingkan dengan cara menggunakan media sosial, brosur, dan lain sebagainya.

⁷¹ Wawancara Maryamah, 19 Juni 2021 di rumah informan.

⁷² Wawancara Sumiati, 19 Juni 2021 di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu.

Menurut Ibu Yayuk Raudhatul Hasanah selaku pemilik perusahaan

Batik Tulis Sumber Ayu mengatakan bahwa:

“Merekrut karyawan dengan cara datang ke rumah-rumah itu ada kendala ndok. Banyak ibu-ibu yang rumahnya disekitar perusahaan batik itu punya anak kecil, ada juga yang anaknya masih bayi. Jadi tidak memungkinkan untuk bekerja di perusahaan batik. Selain itu ada juga yang tidak mau bekerja di batik karena menurut mereka membatik adalah pekerjaan yang susah, jadi bagi mereka yang tidak telaten dan sabar akan menyerah sebelum mencoba. Ada juga yang berpendapat bahwa jika bekerja di perusahaan batik tidak langsung mendapatkan gaji. Akhirnya karyawan kerja itu relatif sedikit, sehingga untuk mendapatkan karyawan yang banyak sulit ndok”⁷³

Menurut ibu Mahmudah selaku karyawan di perusahaan Batik

Tulis Sumber Ayu mengatakan bahwa:

“Karyawan yang kerja di Batik itu cuma orang-orang di dekat sini dek, ya karena dulu bu Yayuk waktu cari karyawan cuma datang ke rumah orang-orang yang dekat sini aja. Mungkin gara-gara itu ya karyawan batik kebanyakan tetangga dekat sini aja. Coba dulu waktu bu Yayuk cari karyawannya juga dari luar tetangga-tetangga sini, mungkin karyawan di Batik jadi lebih banyak dek”⁷⁴

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa dalam merekrut karyawan pasti memiliki kendala, begitu pula di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu ini. Dari beberapa pendapat diatas menyatakan bahwa rekrutmen dengan menggunakan model rekrutmen tertutup ini memiliki kendala yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu hanyalah karyawan yang tinggal disekitar perusahaan. Hal ini terjadi karena pada saat merekrut karyawan, pemilik perusahaan hanya menginformasikan hanya kepada tetangga yang tinggal disekitar

⁷³Ibid., Wawancara Yayuk Raudhatul Hasanah.

⁷⁴ Wawancara Mahmudah, 19 Juni 2021 di rumah informan.

perusahaan. Selain itu kendala yang terjadi adalah perusahaan kesulitan mendapatkan karyawan yang berkualitas, karena para pelamar relatif sedikit.

Menurut Ibu Yayuk Raudhatul Hasanah selaku pemilik perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu mengatakan bahwa:

“Kalau produktivitas karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu ini, tergantung dari banyaknya pesanan. Kalau pesanan banyak ya karyawan bisa kerja lembur. Apabila pelanggan itu minta supaya pesanan mereka selesai sesuai keinginannya, saya tidak mau menyanggupi permintaan pelanggan. Karena untuk mendapatkan hasil yang baik dan bagus itu membutuhkan ketelaten dan kesabaran. Saya juga merasa kasihan ke karyawan saya kalau harus bekerja lembur, karena rata-rata karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu itu ibu-ibu rumah tangga yang otomatis masih harus mengerjakan pekerjaan yang ada di rumah mereka masing-masing. Tapi kalau pelanggan itu masih ngotot untuk mentarget pesannya, maka pelanggan itu harus siap mengeluarkan harga dua kali lipat dari harga normal. Kalau gak gitu ndok saya gak bisa bayar gaji pelanggan saya yang lembur itu. Saya juga bilang ke karyawan saya kalau mereka boleh bekerja semau mereka, kalau pekerjaan di rumah sudah selesai maka mereka boleh melanjutkan pekerjaan di perusahaan”⁷⁵

Menurut ibu Maryamah selaku karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu mengatakan bahwa:

“Dulu waktu sanggar masih baru berdiri, pesanan masih gak ada dek. Sampai bu Yayuk itu bingung gara-gara masih gak ada pesanan. Tapi karyawan itu tetap semangat meskipun gak ada yang pesan. Alhamdulillah ada juga yang pesen meskipun gak banyak. Senang gitu rasanya. Lama-kelamaan pesanan makin banyak dek setiap tahunnya. Seperti tahun kemarin kita dapat pesanan dari HIMPAUDI kecamatan Pakuniran. Jumlahnya banyak sekali dek sampai karyawan itu kewalahan dari saking banyaknya dek”⁷⁶

⁷⁵Ibid., wawancara Yayuk Radhatul Hasanah.

⁷⁶Ibid., wawancara Maryamah.

Menurut ibu Mahmudah selaku karyawan di Perusahaan Batik

Tulis Sumber Ayu mengatakan bahwa:

“Pesanan itu lebih banyak sebelum ada covid. Banyak guru-guru, murid yang pesen seragam. Kalau sekarang kan sudah gak masuk sekolah. Sejak ada covid ini pesanan jadi tambah sedikit. Kalau dibandingkan sebelum covid ya pesanan lebih banyak sebelum ada covid. Tapi meskipun pesanan sedikit, anak-anak tetap kerja. Bukan untuk pesanan tapi untuk dijadikan stok saja. Alhamdulillah sekarang pesanan sudah mulai banyak lagi”⁷⁷

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa produktivitas di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu berasal dari banyaknya pesanan. Apabila pesanan banyak maka produktivitas akan meningkat, namun apabila pesanan sedikit maka produktivitas akan menurun. Untuk beberapa bulan yang lalu, pesanan batik di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu menurun karena masa pandemi. Selain menyebabkan sedikitnya pesanan, para karyawan yang setiap harinya hampir tidak ada yang bekerja. Hal itu terjadi dikarenakan tidak ada yang bisa mereka kerjakan jika pesanan saja sedikit. Tetapi seiring berlalunya masa pandemi, pesanan mulai banyak seperti biasanya. Dan para karyawan mulai bekerja seperti mana biasa.

Menurut Ibu Yayuk Raudhatul Hasanah selaku pemilik perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu mengatakan bahwa:

“Ada faktor yang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kalau karyawan itu pengen sesuatu yang berkaitan dengan kebutuhan rumah tangga misalnya, maka mereka akan semangat bekerja sehingga hasil yang didapatkan oleh karyawan itu bisa meningkat dari hasil sebelumnya. Tapi kalau mereka lagigak pengen sesuatu, maka mereka akan bekerja seperti mana biasa. Ini

⁷⁷Ibid., wawancara Mahmudah.

juga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan”⁷⁸

Menurut Ibu Hosnawiyah selaku karyawan di perusahaan Batik

Tulis Sumber Ayu mengatakan bahwa:

“Biasanya produktivitas itu menurun kalo pesanan lagi sedikit. Kayak pas lagi parah-parahnya covid. Itu yang pesan batik sedikit, karena kebanyakan yang pesan batik itu kan kayak anak sekolah, guru, terus orang yang kerja kantoran semuanya online. Jadi pesanan sedikit menurun waktu itu. Alhamdulillah sekarang udah normal kayak biasanya, ya pesanan sudah mulai banyak lagi”⁷⁹

Menurut Ibu Qurratul Aini selaku karyawan di perusahaan Batik

Tulis Sumber Ayu mengatakan bahwa:

“Biasanya saya berangkat kerja itu sekitar jam 8 ya mbak, tergantung selesainya kerjaan di rumah. Kalau sudah selesai baru saya berangkat ke batik. Terus sekitar jam 13.30 saya pulang untuk sholat. Terus balik lagi kalo kerjaan saya belum selesai. Tapi kalo selesai kadang saya gak balik mbak. Kalaupun balik ya mungkin saya bantu karyawan yang lain. Bantu gambar, bantu mewarnai gitu biasanya. Biasanya kalo saya mencantingnya bisa 2 hari atau lebih mbak tergantung dari banyaknya motif. Kalau motif di kainnya cuma sedikit mungkin besoknya sudah selesai. Tapi kalau motifnya banyak mbak, kadang bisa 2 sampai 3 hari. Soalnya kan kalau mencanting gak bisa cepat mbak, harus teliti juga. Kalau cepat terus gak teliti nanti hasilnya jelek. Tapi bukan cuma saya saja, semua karyawan juga seperti itu”⁸⁰

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui bahwa ada beberapa hal terjadi di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu yang dapat meningkatkan produktivas karyawan. Jika mereka menginginkan sesuatu maka mereka akan semangat dan hasil yang akan mereka dapat jauh lebih banyak dari hari biasanya. Jika biasanya karyawan akan memproduksi 1 kain batik dalam 2 hari, berbeda jika mereka menginginkan sesuatu maka

⁷⁸ Ibid., wawancara Yayuk Radhatul Hasanah.

⁷⁹ Wawancara Hosnawiyah, 10 April 2021 di rumah informan.

⁸⁰ Wawancara Qurratul Aini, 10 April 2021 di rumah informan.

mereka bisa menghasilkan 1 kain batik dalam sehari. Selain itu karena hampir semua karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber adalah ibu rumah tangga jadi para karyawan tidak diberikan jam kerja. Karena selain mereka bekerja di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu, mereka juga mempunyai pekerjaan di rumah mereka masing-masing.

Menurut Ibu Yayuk Raudhatul Hasanah selaku pemilik perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu mengatakan bahwa:

“Kalau kualitas kerja karyawan di perusahaan batik itu seiring berjalannya waktu sudah cukup baik daripada ketika masih awal kerja. Semakin rajin karyawan bekerja, maka akan semakin bagus juga kemampuan membatik mereka. Tetapi meskipun demikian, ada juga kualitas karyawan yang kurang baik. Ada karyawan yang suka meremehkan dan suka berbuat sembarangan sama pekerjaannya. Itu bisa membuat perusahaan mendapatkan kerugian dengan jumlah yang tidak sedikit. Nah, hal yang saya lakukan untuk mengatasi karyawan yang seperti itu adalah terus mendampingi, memantau pekerjaannya, serta mengingatkannya untuk lebih berhati-hati lagi⁸¹”.

Ibu Titik Hamidah selaku karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu mengatakan bahwa:

“Batik inikan bukan pekerjaan yang mudah ya. Makanya saya itu rajin bekerja biar hasil mencanting saya itu lebih bagus lagi. Dan alhamdulillah membatik saya sudah baik dibanding waktu masih awal-awal bekerja. Biasanya ada karyawan yang kerjanya itu masih jelek ya. Ada yang mencantingnya kurang rapi, ada yang mewarnai masih berantakan waktu mewarnai itu. Kalau ada yang kayak gitu itu harus ditegur agar tidak melakukan kesalahan yang sama lagi⁸²”.

Ibu Hosnawiyah selaku karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu mengatakan bahwa:

⁸¹Ibid., wawancara Yayuk Radhatul Hasanah.

⁸²Wawancara Titik Hamidah, 06 Mei 2021 di rumah informan.

“Kalau karyawan yang sudah lama kerja di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu kerjanya sudah bagus tapi karyawan yang masih baru bekerja itu masih belum bagus. Jadi kalau pengen kerjanya yang masih belum bagus ini menjadi bagus itu harus terus diajari, dibimbing. Kalau salah ya harus ditegur biar kerjanya tambah bagus lagi”⁸³

Ibu Qurratul Aini selaku karyawan di perusahaan Batik Tulis

Sumber Ayu mengatakan bahwa:

“Dulu waktu saya baru bekerja di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu, kerjaan saya itu buruk sekali. Waktu mencanting tangan saya masih kaku. Hasilnya masih jelek, masih bleber-bleber gak karuan. Tapi lama-kelamaan hasil batik saya semakin bagus. Bu Yayuk selalu membimbing, mengajari cara membatik yang benar, kalau salah ya ditegur, saya juga rajin bekerja biar hasil mencanting saya semakin bagus lagi”⁸⁴

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa kualitas kerja karyawan di perusahaan Batik Tulis semakin lama semakin menunjukkan kualitas yang baik. Berbeda pada saat para karyawan baru bekerja di perusahaan Batik. Setelah para karyawan sudah bisa membatik dengan benar, mereka menjadi rajin bekerja.baik yang menggambar, mewarnai, mencuci, dan khususnya yang bagian mencanting. Bisa dilihat dari jumlah pesanan yang semakin banyak. Tidak semua karyawan di perusahaan Batik mempunyai kualitas kerja yang baik. Ada juga karyawan yang kualitas kerjanya kurang baik atau bahkan ada yang bisa dikatakan buruk. Untuk mengatasi karyawan yang kualitas kerjanya kurang baik dan yang buruk yaitu bukanlah memberhantikannya, akan tetapi membimbingnya, memantau pekerjaannya, menegur jika pekerjaan mereka salah, dan

⁸³ Wawancara Hosnawiyah, 06 Mei 2021 di rumah informan.

⁸⁴ Wawancara Qurratul Aini, 06 Mei 2021 di rumah informan.

mengingatkan mereka supaya lebih berhati-hati lagi agar tidak melakukan kesalahan yang sama di kemudian hari.

2. Implikasi Model Rekrutmen Tertutup Pada Produktivitas dan Kualitas Kerja di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu

Berikut ini adalah beberapa penjelasan dari para informan mengenai implikasi model rekrutmen tertutup terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu sesuai dengan apa yang peneliti dapatkan di lapangan.

Ibu Yayuk Raudhatul Hasanah selaku pemilik perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu mengatakan bahwa:

“Model rekrutmen tertutup atau (*door to door*) itu ya ada keterkaitannya sama produktivitas dan kualitas karyawan nduk. Karena kan karyawan yang bekerja itu di perusahaan batik tulis Sumber Ayu sedikit, nah otomatis produktivitas sama kualitas kerja karyawannya juga kurang baik. Kalau karyawan yang kerja itu banyak maka produktivitas sama kualitas kerja karyawannya juga akan baik. Seperti mencanting, itu harus dikerjakan oleh banyak karyawan. Kalo cuma 1 atau 2 orang yang mencanting yaa hasil yang akan didapat akan sedikit. Begitupun pekerjaan yang lain, kalo yang mengerjakan cuma 1 orang ya selesainya lama terus hasilnya juga gak maksimal”⁸⁵

Selain itu, ibu Yayuk juga mengatakan bahwa:

“Ada beberapa karyawan yang sedang cuti. Kebanyakan dari karyawan itu cuti karena melahirkan. Untuk karyawan yang cuti, tidak perlu mengajukan surat ijin cuti atau lain sebagainya. Cukup bertemu dengan menemui saya kemudian mengutarakan alasan mengapa ingin cuti. Dan untuk karyawan yang cuti, kebanyakan dari mereka akan meminta bekerja lagi setelah masa cuti mereka selesai. Dan saya tidak pernah memberhentikan karyawan saya kecuali karyawan tersebut yang ingin berhenti bekerja di perusahaan Batik Tulis. Tetapi saya selalu mengingatkan kepada karyawan saya yang berhenti, jika suatu saat mereka memiliki

⁸⁵Ibid., wawancara Yayuk Raudhatul Hasanah.

keinginan untuk bekerja lagi di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu. Maka saya akan dengan senang hati menerima mereka kembali”⁸⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa proses perekrutan karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu ini ada keterkaitannya dengan produktivitas dan kualitas kerja karyawannya. Karena proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan batik tulis Sumber Ayu adalah perekrutan tertutup, otomatis calon karyawan maupun karyawan yang sudah bekerja di perusahaan batik tulis Sumber Ayu relatif sedikit. Hal tersebut menyebabkan produktivitas serta kualitas kerja karyawannya juga kurang baik. Karena agar produktivitas dan kualitas kerja karyawan di perusahaan batik tulis Sumber Ayu menjadi baik, diperlukan karyawan yang banyak. Selain itu, sebagian karyawan di perusahaan batik Tulis Sumber Ayu sedang cuti karena alasan-alasan tertentu. Namun ketika mereka sudah memungkinkan untuk bekerja, maka mereka akan bekerja lagi di perusahaan batik tulis Sumber Ayu. Ada juga karyawan yang memilih untuk tidak bekerja lagi di perusahaan batik tulis Sumber Ayu. Akan tetapi jika suatu saat karyawan yang berhenti bekerja ini akan bekerja kembali, maka pemilik perusahaan akan dengan senang hati menerima mereka bekerja kembali.

Ibu Yayuk Raudhatul Hasanah selaku pemilik perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu mengatakan bahwa:

⁸⁶Ibid., wawancara Yayuk Raudhatul Hasanah.

“Kalau untuk pendapatannya selama setahun ini naik-turun nduk, tidak terus menerus meningkat. Dari bulan Januari-Juni jumlah produksinya masih 80 kain batik terus di pertengahan tahun sekitar bulan Juli produksi perusahaan itu mengalami penurunan nduk karena perusahaan merekrut karyawan baru. Jadi karyawan baru ini masih harus dilatih dulu supaya tahu cara membatik. Yang ngelatih itu saya dibantu juga 2 orang sesama pekerja yang sudah mahir membatik. Jadi pekerja yang melatih karyawan baru ini untuk sementara tidak memproduksi kain batik terlebih dulu. Biasanya selama sebulan 1 karyawan itu bisa memproduksi minimal 10 kain batik bahkan lebih. Jadi kalau dihitung selama sebulan semua karyawan itu bisa memproduksi 80 lebih kain batik bahkan bisa lebih. Dan alhamdulillah di bulan Agustus kalau gak salah ya jumlah produksi sudah mulai naik lagi jadi 70 kain dalam sebulan karena karyawan baru sudah bisa memproduksi kain batik juga nduk, tapi gak sebanyak karyawan yang sudah lama kerja. Paling sebulan karyawan barunya bisa produksi 5 kain batik. Nah dari bulan September sampai sekarang alhamdulillah hasil produksi kain batik bisa mencapai 90 potong kain batik nduk”⁸⁷

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa jumlah produksi perusahaan batik tulis Sumber Ayu pada tahun 2021 mengalami naik turun. Dikarenakan perusahaan merekrut karyawan baru. Karyawan baru tersebut diharuskan mengikuti pelatihan terlebih dahulu agar mereka mengetahui cara membatik yang baik dan benar.

Tabel 4.2
Data jumlah produksi Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu Tahun 2021

No	Nama bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Produksi
1	Januari	8 orang	80
2	Februari	8 orang	80
3	Maret	8 orang	80
4	April	8 orang	80
5	Mei	8 orang	80
6	Juni	8 orang	80
7	Juli	10 orang	60
8	Agustus	10 orang	70
9	September	10 orang	90
10	Oktober	10 orang	90

Sumber: data diolah oleh peneliti (dari hasil wawancara)

⁸⁷Ibid., wawancara ibu Yayuk Raudhatul Hasanah (21 Oktober 2021)

Keterangan:

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwasanya hasil produksi perusahaan batik tulis Sumber Ayu mengalami naik turun. Setiap karyawan bisa menghasilkan 10 kain batik dalam sebulan, sedangkan total karyawan aktif berjumlah 8 orang. Jadi dalam sebulan perusahaan bisa memproduksi 80 kain batik bahkan lebih. Pada bulan Januari-Juni hasil produksi perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu masih normal, yaitu 80 kain batik selama sebulan tetapi pada Juli hasil produksi perusahaan mengalami penurunan karena perusahaan merekrut 2 karyawan baru. Karyawan baru ini harus melakukan pelatihan terlebih dahulu agar mengetahui cara membatik yang baik dan benar. Pemilik perusahaan beserta 2 karyawan yang sudah mahir dalam membatik akan membantu melatih karyawan baru tersebut, sehingga 2 karyawan yang sudah mahir ini untuk sementara waktu tidak memproduksi kain batik terlebih dahulu, sehingga hasil produksi berkurang menjadi 60 kain batik selama sebulan. Kemudian pada bulan Agustus hasil produksi perusahaan sudah mengalami sedikit kenaikan menjadi 70 potong kain batik karena karyawan baru tersebut sudah bisa memproduksi kain batik meskipun jumlah produksinya tidak sebanyak karyawan yang sudah mahir membatik. Pada bulan September-Oktober hasil produksi kain batik sudah mengalami kenaikan menjadi 90 kain batik selama sebulan. Hasil produksi yang sangat jauh dibandingkan dengan bulan-bulan sebelumnya.

C. Pembahasan Temuan

Pada bagian ini akan dibahas tentang temuan-temuan penelitian tentang analisis model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo. Untuk mengetahui data tentang analisis model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu, maka peneliti memperoleh data tersebut dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Data yang diperoleh bukan berupa angka melainkan dalam bentuk argumentasi dan dokumentasi. Dalam bentuk argumentasi antara lain yaitu informasi yang diperoleh dari Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu serta data yang diperoleh dari pengamatan yang telah dilakukan di lapangan. Sedangkan untuk dokumentasi, peneliti memperoleh data analisis model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu antara lain melalui foto-foto yang didokumentasikan.

Setelah melihat pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan menguraikan bahwa proses rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan yaitu dengan cara mendatangi rumah penduduk setempat. Kemudian mengajak para penduduk setempat khususnya ibu-ibu rumah tangga untuk bekerja batik di perusahaannya. Proses rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan batik tulis Sumber Ayu juga disebut dengan model rekrutmen tertutup. Yang mana dalam merekrut karyawan, perusahaan batik tulis Sumber Ayu tidak menggunakan media

sosial, brosur, dan lain sebagainya tetapi hanya menginformasikan kepada orang-orang tertentu saja.

Dalam merekrut karyawan menggunakan model rekrutmen ini memiliki beberapa kendala. Adapun kendala yang terjadi saat merekrut karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu ini diantaranya banyak ibu-ibu setempat yang hamil, melahirkan, dan memiliki anak kecil. Sehingga mereka menolak untuk bekerja di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu karena alasan tersebut. Ada juga yang menolak bekerja di perusahaan batik karena menurut mereka membatik adalah pekerjaan yang sulit, serta bekerja di perusahaan batik tidak akan langsung mendapatkan gaji seperti pekerjaan pada umumnya. Selain itu kendala dari model rekrutmen ini yaitu para karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu relatif sedikit. Kebanyakan para karyawan yang bekerja di perusahaan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu adalah yang tempat tinggalnya di sekitar perusahaan. Hal itu membuat masyarakat umum akan sulit mengetahui tentang adanya perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu.

Untuk produktivitas kerja di perusahaan batik tulis itu tergantung dari banyaknya pesanan pelanggan. Jika jumlah pesanan banyak, maka produktivitas kerja karyawan di perusahaan batik tulis akan meningkat. Namun jika jumlah pesanan hanya sedikit, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Ditambah lagi saat ini masih masa pandemi. Dimana semua kegiatan dilaksanakan secara *online* atau daring. Yang mana

juga berdampak pada pesanan batik tulis di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu yang semakin menurun dibandingkan sebelum masa pandemi.

Di perusahaan batik ini ada faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan batik yaitu jika karyawan menginginkan sesuatu misalkan kebutuhan rumah tangga. Maka karyawan tersebut akan semangat bekerja. Tetapi jika mereka tidak menginginkan sesuatu, maka karyawan akan bekerja seperti mana biasa. Selain itu karena hampir semua karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber adalah ibu rumah tangga jadi para karyawan tidak diberikan jam kerja. Karena selain mereka bekerja di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu, mereka juga mempunyai pekerjaan di rumah mereka masing-masing.

Kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen seorang karyawan mengenai kehidupan mereka dalam dunia bekerja. Kualitas kerja karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu bisa dikatakan baik daripada ketika masih awal bekerja. Karena para karyawan bekerja setiap hari dan hal tersebut bisa membuat hasil membatik para karyawan menjadi semakin bagus dan baik. Namun ada juga yang kualitas kerjanya kurang baik, yaitu karyawan yang suka meremehkan pekerjaan. Hal tersebut membuat hasil membatik menjadi buruk dan akan menyebabkan perusahaan menjadi rugi dan cara yang dilakukan oleh pemilik perusahaan untuk mengatasi karyawan yang suka meremehkan pekerjaan yaitu dengan terus mendampingi karyawan tersebut, menegur bisa melakukan

kesalahan, serta menyuruh mereka untuk lebih berhati-hati lagi supaya tidak terjadi kesalahan lagi.

Proses perekrutan karyawan di perusahaan batik tulis Sumber Ayu memiliki keterkaitan antara produktivitas dan kualitas kerja karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu, karena pemilik perusahaan merekrut karyawan menggunakan model tertutup yang otomatis para calon karyawan maupun karyawan yang sudah bekerja relatif sedikit sehingga produktivitas perusahaan dan kualitas kerja karyawannya juga kurang baik. Agar produktivitas dan kualitas kerja karyawan menjadi baik, maka diperlukan karyawan yang banyak. Selain itu ada beberapa karyawan yang cuti. Rata-rata karyawan yang memilih cuti karena melahirkan dan memiliki anak yang masih balita. Jadi tidak memungkinkan untuk bekerja, tetapi setelah keadaan mereka sudah memungkinkan untuk bekerja, maka mereka akan bekerja kembali. Selain itu pemilik perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu tidak pernah memberhentikan para karyawan sebelum karyawan itu sendiri yang memilih untuk berhenti. Namun jika suatu saat karyawan yang berhenti tersebut ingin bekerja kembali di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu, maka dengan senang hati pemilik perusahaan akan menerimanya kembali.

Hasil produksi kain batik di perusahaan Batik Tulis selama setahun ini mengalami kenaikan dan penurunan. Pada bulan Januari-Juni hasil produksi kain batik masih normal seperti biasanya namun pada bulan Juli jumlah produksi kain batik mengalami penurunan. Hal tersebut terjadi karena perusahaan merekrut karyawan baru. Karyawan baru ini harus mengikuti

pelatihan terlebih dahulu agar mereka mengetahui cara membatik yang baik dan benar. Mereka akan dilatih oleh pemilik perusahaan dan karyawan yang sudah mahir dalam membatik, sehingga untuk sementara waktu karyawan yang sudah mahir membatik ini tidak memproduksi kain batik terlebih dahulu. Pada bulan Agustus jumlah produksi mengalami kenaikan karena karyawan baru tersebut sudah bisa memproduksi kain batik walaupun tidak banyak. Pada bulan September sampai saat ini jumlah produksi kain batik meningkat dari bulan sebelumnya, hal ini disebabkan karena karyawan baru tersebut sudah bisa memproduksi kain batik seperti para karyawan yang sudah mahir membatik.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang didapat dengan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Proses model rekrutmen tertutup terhadap produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo.

Proses rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan yaitu dengan cara mendatangi rumah penduduk setempat. Kemudian mengajak para penduduk setempat khususnya ibu-ibu rumah tangga untuk bekerja batik di perusahaannya. Proses rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu juga disebut dengan model rekrutmen tertutup.

Dalam merekrut karyawan menggunakan model rekrutmen ini memiliki beberapa kendala. Adapun kendala yang terjadi saat merekrut karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu ini diantaranya banyak ibu-ibu setempat yang hamil, melahirkan, dan memiliki anak kecil. Ada juga yang menolak bekerja di perusahaan batik karena menurut mereka membuat batik adalah pekerjaan yang sulit, serta bekerja di perusahaan batik tidak akan langsung mendapatkan gaji seperti pekerjaan pada umumnya. Selain itu kendala dari model rekrutmen ini yaitu para karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu relatif sedikit.

Produktivitas kerja di perusahaan batik tulis itu tergantung dari banyaknya pesanan pelanggan. Jika jumlah pesanan banyak, maka produktivitas kerja karyawan di perusahaan batik tulis akan meningkat. Ditambah lagi saat ini masih masa pandemi. Dimana semua kegiatan dilaksanakan secara *online* atau daring. Yang mana juga berdampak pada pesanan batik tulis di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu yang semakin menurun dibandingkan sebelum masa pandemi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu yaitu jika karyawan menginginkan sesuatu misalkan kebutuhan rumah tangga. Maka karyawan tersebut akan semangat bekerja. Selain itu karena hampir semua karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber adalah ibu rumah tangga jadi para karyawan tidak diberikan jam kerja.

Kualitas kerja karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu bisa dikatakan baik daripada ketika masih awal bekerja. Karena para karyawan bekerja setiap hari dan hal tersebut bisa membuat hasil membuat para karyawan menjadi semakin bagus dan baik. Namun ada juga yang kualitas kerjanya kurang baik. Hal tersebut membuat hasil membuat menjadi buruk dan akan menyebabkan perusahaan menjadi rugi. Cara yang dilakukan oleh pemilik perusahaan yaitu dengan cara terus mendampingi karyawan tersebut, menegur bisa melakukan kesalahan, serta menyuruh mereka untuk lebih berhati-hati lagi supaya tidak terjadi kesalahan lagi.

2. Implikasi model rekrutmen tertutup terhadap produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo.

Model rekrutmen yang dipilih pemilik perusahaan dalam proses merekrut karyawan yaitu model rekrutmen tertutup sangat berkaitan dengan produktivitas dan kualitas kerja karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu, karena dengan menggunakan model perekrutan tertutup para pelamar kerja maupun yang sudah bekerja relatif sedikit sehingga membuat produktivitas dan kualitas kerja karyawannya juga kurang baik. Untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu membutuhkan karyawan yang banyak. Selain itu ada beberapa karyawan yang sedang cuti. Rata-rata karyawan yang memilih cuti dikarenakan melahirkan dan memiliki anak balita sehingga tidak memungkinkan untuk bekerja, tetapi setelah keadaan mereka sudah memungkinkan untuk bekerja maka mereka akan bekerja kembali.

Selain itu, jumlah produksi kain batik di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu sempat mengalami penurunan. Hal ini terjadi karena perusahaan merekrut karyawan baru yang mana karyawan baru ini harus dilatih terlebih dahulu oleh pemilik perusahaan dan karyawan yang sudah pandai membatik, sehingga karyawan yang sudah pandai membatik ini tidak memproduksi kain batik terlebih dahulu karena harus mengajari karyawan baru tersebut. Setelah karyawan baru tersebut sudah mulai bisa memproduksi kain baik walaupun tidak sebanyak karyawan yang sudah

pandai membatik, jumlah produksi mengalami kenaikan meskipun tidak banyak. Pada bulan September dan Oktober jumlah produksi kain batik sudah meningkat disbanding bulan-bulan sebelumnya, karena karyawan baru tersebut sudah bisa memproduksi kain batik seperti para karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti dapat memberikan saran terhadap apa yang menjadi permasalahan dalam pembahasan skripsi ini:

1. Dilihat dari proses rekrutmen karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu yang menggunakan model rekrutmen tertutup, alangkah baiknya menggunakan model rekrutmen terbuka. Sehingga para calon karyawan baru yang melamar pekerjaan bukan hanya para penduduk sekitar perusahaan, tetapi juga dari masyarakat luas. Sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang banyak dan berkualitas akan semakin mudah.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih banyak mengkaji lagi tentang proses rekrutmen karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu untuk kedepannya. Dan juga diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperkenalkan produk batik tulis Sumber Ayu kepada masyarakat khususnya desa Sumber Kembar agar mereka bisa mengenal batik yang diproduksi di desa mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Nika Rizki, 2017. *“Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada BMT Alfa Dinar Kantor Pusat Karangayar”*, (Skripsi) IAIN Salatiga.
- Augustina, Reny, dkk. 2016. *“Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penetapan Posisi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Tampiarto Probolinggo”*, (Dinamika Global: Rebranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal).
- Bukit, Benjamin dkk, 2017. *“Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*, Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Cewardani dkk, 2017. *“Pengaruh Kompensasi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji”*. (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), Vol. 8 No 1.
- Creswell, John W. 2016. *“Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran”* Cet 4 Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharmawan, Rafi dkk. November 2018. *“ Analisis Efisiensi Rekrutmen Karyawan Melalui Media Online Dan Media Konvensional”*. (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)), Vol. 64 No.1.
- Elbadiansyah. 2019. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Malang: CV IRDH.
- Endrayani, Ririn. November 2020. *“Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dengan Metode Penjaringan Di Lembaga Pendidikan Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan Di Nibras House Sidorejo”*. (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi), Vol. 2, No. 2.
- Eryanto, 2016. *“Sistem Rekrutmen Karyawan Berdasarkan Analisis Jabatan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jubung Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember Tahun 2016”*, (Skripsi). IAIN Jember.
- Fadyanto, Hendra. 2017. *“Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Pada PT.X”*, (AGORA), Vol. 5 No. 1.
- Fauziah, Siti Ririn, 2015. *“Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Syariah Pada Pand’s Collection Pandanaran Semarang”*, (Skripsi). UIN Walisongo.
- Ferrinadewi, Erna dkk. September 2004. *“Pentingnya Karyawan Dalam Pembentukan Kepercayaan Konsumen Terhadap Perusahaan Jasa: (Suatu Kajian dan Proposisi)”*, (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), Vol. 6 No, 2.

- Fuadina, Nur. 2014. *“Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung”*, (Skripsi). UIN Walisongo Semarang.
- Giyanti, Oktavinda Dwi Ayu , dkk. 2019. *“ Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja Pemasaran Di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta Tahun 2018”*, (Skripsi). UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Hamidi. *“Metode Penelitian Kualitatif”*. Malang: UMM Press.
- Hartoko, M Setiadi. Desember 2016. *“Rekrutmen Calon Karyawan Tetap”*, (Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis), Vol. 4 No. 2.
- Hasanah, Hasyim. 2016. *“Teknik-teknik Observasi”*, (Jurnal At-Taqaddun) Vol. 8 No. 1.
- Hendryandi. Januari 2014. *“Metode Pengumpulan Data”*, (Teorionline Personal Paper) No. 01.
- Hijjah, Dwi Nisfatul dkk. September 2020 *“Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Menggunakan Metode Weighted Product (WP) Pada PT. Quantex Tangerang”*, (Jurnal Informatika Universitas Pradita), Vol. 5, No 2.
- J Moleong, Lexy. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kindangen, Jinever Natalia dkk. Januari 2019. *“Rekrutmen Karyawan Dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Hakkian Wellem Rumansi Minahasa Tenggara”*, (Jurnal EMBA), Vol. 7 No. 1.
- Krisnaningsi, Erni dkk. Maret 2017. *”Penerapan Metode Weighted Product Untuk Rekrutmen Karyawan PT. Krakatau Argo Logistics”*, (Jurnal PROSISKO), Vol. 4 No. 1.
- Kurnia, Ridwan Mawala dkk. Juli 2018. *“Proses Rekrutmen dan Seleksi Pekerja K3L UNPAD”*, (Jurnal Pekerja Sosial), Vol. 1 No. 2.
- Kuswibowo, Christian. 2020. *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”*, Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin Universitas Muhammadiyah Tangerang , Vol. 02.
- Linarwati, Mega dkk. Maret 2016. *”Studi Deskriptif Pelatihan Dan Pengembangan SDM Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru Di Bank Mega Cabang Kudus”*, (Journal of Management), Vol. 2 No. 2.

- Mardiah, Nila. Juli-Desember 2016. "*Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*", (Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam), Vol. 1 No 2.
- Meldona. 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*". Malang: UIN-Malang Press.
- Muayyad, Deden Misbahudin. 2016. "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II*", (Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa), Vol. 9 No. 1.
- Mufarrikoh, Zainatul. 2016. "*Statistika Pendidikan Konsep Sampling dan Uji Hipotesis*" Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Muslimah. 2019. "*Rekrutmen Strategi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jurnal At-Ta'lim) Vol. 1 Edisi 1.
- Nasution, Muhammad Ali Musa . 2018. "*Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan*". (Skripsi). Universitas Medan Area.
- Paramarta, Vip, dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Cipta Media Nusantara.
- Purnama, Ridwan. September 2008. "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung*", (Jurnal Strategic), Vol. 7 No. 14.
- Pusparani, Devira. Mei 2018. "*Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penetapan Kerja Karyawan*", (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)), Vol. 58 No. 2.
- Potale, Billy Renaldo, dkk. 2016. "*Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo*", (Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi), Vol. 16 No. 04.
- Pranutoko, Baju. 2016. "*Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan*", (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), Vol. 1 No.1.
- Rachmawati, Nur Imami. Maret 2007. "*Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara*", (Jurnal Keperawatan Indonesia), Vol. 11 No. 1.
- Rivai, Reinaldi. 2016. "*Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru*".
- Santoso, Anas. 2019. "*Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah*". (Skripsi). UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Setiani, Baiq. Mei-Juni 2013. “*Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*”, (Jurnal Ilmiah Widya), Vol. 01 No. 01.
- Sisca, dkk. 2020. “*Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryono, 2014. “*Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Mix Method*”. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. “*Metode Penelitian-Bisnis dan Ekonomi*”. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dkk. 2003. “*Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*”. Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Supriatna, Yogi dkk. Mei 2020. “*Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja*”, Jurnal Manajemen, Vol. 3, No. 2.
- Sutrisno, Edy. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: KENCANA.
- Syafrina, Nova. Januari-Juni 2018. “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam*” (Jurnal Kajian Ekonomi Islam), Vol. 3 No. 1.
- Yullyanti, Ellyta. September 2009. “*Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai*”, (Bisnis dan Birokrasi, Jurnal Administrasi dan Organisasi), Vol. 16 No. 3.
- Wildan, Muhammad Alkirom, dkk. 2020. “*Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia*”, (IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis), Vol. 1 No. 1.
- Zenda, Rizki Herdian, dkk. Maret 2017. “*Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya*”, (Jurnal Ekonomi & Bisnis), Vol. 2 No. 1.
- Internet:**
https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Probolinggo, (Diakses pada tanggal 19 Juni 2021)
<https://probolinggokab.go.id/visi-misi/>, (Diakses pada tanggal 19 Juni 2021)
<https://probolinggokab.go.id/kondisi-geografis/>, (Diakses pada tanggal 19 Juni 2021)
<https://www.rumahbatikprobolinggo.com/e-catalog/katalog.pdf> (Diakses pada tanggal 21 Juli 2021)

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Firyal Rizki Aula Salsabilah
NIM : E20172027
Prodi/Jurusan : Ekonomi Syariah/Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : Institut Agama Islam Negeri Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini dengan judul “Analisis Model Rekrutmen Tertutup Pada Produktivitas dan Kualitas Kerja di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo” secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa tekanan dan paksaan dari pihak manapun.

Jember, 18 Juli 2021

Saya yang menyatakan



Firyal Rizki Aula Salsabilah
NIM. E20172027

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metodologi Penelitian	Fokus
Analisis Model Rekrutmen Tertutup Pada Produktivitas Dan Kualitas Kerja di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo.	a. Model Rekrutmen Tertutup.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian Rekrutmen. 2. Rekrutmen dalam Perspektif Islam 3. Model Rekrutmen tertutup. 4. Tujuan Rekrutmen. 	<ol style="list-style-type: none"> a. Pemilik Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu. b. Karyawan. c. Kepustakaan: <ol style="list-style-type: none"> 1) Buku 2) Jurnal 3) Artikel 4) Penelitian terdahulu. d. Dokumentasi. e. Wawancara. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan penelitian kualitatif. 2. Jenis penelitian deskriptif. 3. Teknik pengambilan data : <ol style="list-style-type: none"> a. observasi b. wawancara c. dokumentasi d. Metode analisis data : <ol style="list-style-type: none"> a. reduksi data b. penyajian data c. penyimpulan data. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana proses model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan batik tulis Sumber Ayu? 2. Bagaimana implikasi model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan batik tulis Sumber Ayu?
	b. Produktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian Produktivitas. 2. Indikator Produktivitas. 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. 			
	c. Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 4. Pengertian Kualitas Kerja. 			



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 427005, KodePos : 68136
Website: <http://www.iain-jember.ac.id>

Nomor : B-168/In.20/7.d/PP.00.9/04/2021
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

06 April 2021

Yth. Pemilik Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu
Desa Sumber Kembar, Kecamatan Pakuniran,
Kabupaten Probolinggo

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

Nama : Firyal Rizki Aula Salsabilah
NIM : E20172027
Semester : VIII (delapan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
No. Telepon : 082338324291

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "Analisis Model Rekrutmen Tertutup Pada Produktivitas dan Kualitas Kerja Di Perusahaan Batik tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo" di lingkungan lembaga wewenang bapak.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,

Abdul Rokhim

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yayuk Raudhatul Hasanah

Jabatan : Pemilik Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Firyal Rizki Aula Salsabilah

NIM : E20172027

Semester : VIII

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah

Instansi : Institut Agama Islam Negeri Jember

Telah selesai melakukan penelitian di Probolinggo terhitung mulai 10 April 2021 sampai dengan 19 Juni 2021 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“ANALISIS MODEL REKRUTMEN TERTUTUP PADA PRODUKTIVITAS DAN KUALITAS KERJA DI PERUSAHAAN BATIK TULIS SUMBER AYU KABUPATEN PROBOLINGGO”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Mengetahui, 25 Juni 2021

Pemilik Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu



Yayuk Raudhatul Hasanah

PEDOMAN PENELITIAN

A. Pedoman Observasi

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan analisis model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan batik tulis Sumber Ayu di Kabupaten Probolinggo.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan proses dan implikasi model rekrutmen pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan batik tulis Sumber Ayu di Kabupaten Probolinggo.

B. Pedoman Wawancara

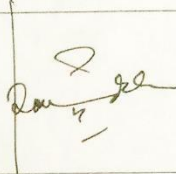


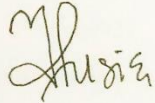
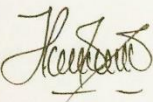
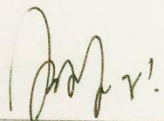
1. Bagaimana sejarah berdirinya perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu?
2. Berapa jumlah karyawan yang saat ini bekerja di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu?
3. Mengapa menggunakan model rekrutmen tertutup dalam merekrut karyawan?
4. Apakah ada kendala yang terjadi dalam merekrut karyawan dengan menggunakan model rekrutmen tertutup?
5. Bagaimana produktivitas karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu?
6. Apakah ada faktor yang mempengaruhi terhadap meningkat atau menurunnya produktivitas karyawan?
7. Bagaimana kualitas kerja karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu?
8. Apakah ada kualitas kerja karyawan yang kurang baik?
9. Bagaimana cara mengatasi karyawan yang kualitas kerjanya kurang baik?
10. Menurut anda, apakah model rekrutmen tertutup ini berpengaruh terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu?
11. Menurut anda, apakah ada keterkaitan antara model rekrutmen tertutup ini dengan produktivitas dan kualitas kerja karyawan di perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu?

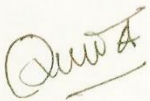

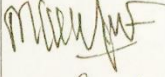
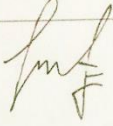
C. Pedoman Dokumentasi

1. Sejarah Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu.
2. Data jumlah karyawan.

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

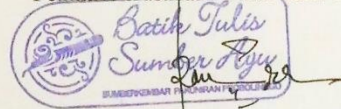
**Analisis Model Rekrutmen Tertutup Pada Produktivitas dan Kualitas Kerja di
Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu di Kabupaten Probolinggo**

No	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1	Sabtu, 10 April 2021	Penyerahan surat izin penelitian sekaligus wawancara dengan ibu Yayuk selaku pemilik perusahaan.	
		Wawancara dengan ibu Titik Hamidah selaku karyawan.	
		Wawancara dengan ibu Hosnawiyah selaku karyawan.	
		Wawancara dengan ibu Uswati selaku karyawan.	
2	Kamis, 06 Mei 2021	Wawancara dengan ibu Hosnawiyah selaku karyawan.	
		Wawancara dengan ibu Titik Hamidah selaku karyawan.	

		Wawancara dengan ibu Qurratul Aini selaku karyawan.	
3	Sabtu, 19 Juni 2021	Wawancara dengan Sumiati selaku karyawan.	
		Wawancara dengan ibu Mahmudah selaku karyawan.	
		Wawancara dengan Ibu Maryamah selaku karyawan.	

Probolinggo, 25 Juni 2021

Pemilik Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu



Yayuk Raudhatul Hasanah

DOKUMENTASI PENELITIAN



Dokumentasi: wawancara dengan ibu Yayuk Raudhatul Hasanah selaku pemilik perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu.



Dokumentasi: wawancara dengan ibu Uswati selaku karyawan di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu.



Dokumentasi: wawancara dengan ibu Maryamah selaku karyawan di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu.



Dokumentasi: wawancara dengan ibu Mahmudah selaku karyawan di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu.



Dokumentasi: wawancara dengan ibu Qurratul Aini selaku karyawan di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu.



Dokumentasi: wawancara dengan ibu Hosnawiyah selaku karyawan di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu.

UNISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Dokumentasi: wawancara dengan Sumiati selaku karyawan di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu.



Dokumentasi: wawancara dengan ibu Titik Hamidah selaku karyawan di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu.

BIODATA PENULIS



Biodata Diri

Nama Lengkap : Firyal Rizki Aula Salsabilah
NIM : E20172027
Tempat, Tanggal Lahir : Probolinggo, 21 Oktober 1999
Alamat : Dusun Krajan RT/RW 001/001, Desa Sumber
Kembar, Kecamatan Pakuniran, Kabupaten
Probolinggo.
Telp/Hp : 082338324291
Email : firyalrizki21@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- :
1. TK PKK Bucor Kulon - Pakuniran - Probolinggo.
 2. SDN Bucor Kulon 1 Pakuniran - Probolinggo.
 3. SMP Plus Al-Mashduqiah – Kraksaan – Probolinggo.
 4. MA Zainul Hasan 1 Genggong – Probolinggo.
 5. UIN KHAS Jember:
 - a. Fakultas/Prodi : FEBI/Ekonomi Syariah
 - b. Angkatan : 2017
 - c. NIM : E20172027