

IMPLIKASI REKRUTMEN KARYAWAN BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM PADA PRODUKTIVITAS KERJA DI CIPOKIO JEMBER

SKRIPSI

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



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

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

**IMPLIKASI REKRUTMEN KARYAWAN BERBASIS NILAI-
NILAI ISLAM PADA PRODUKTIVITAS KERJA DI CIPOKIO
JEMBER**

SKRIPSI

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

Oleh:

Trisha Fashshalna Nabila
NIM : E20182348

Disetujui Pembimbing



Muhammad Saiful Anam, M.Ag
NIP. 19711114 200312 1 002

IMPLIKASI REKRUTMEN KARYAWAN BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM PADA PRODUKTIVITAS KERJA DI CIPOKIO JEMBER

SKRIPSI

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

Hari : Selasa
Tanggal : 28 Juni 2022

Tim Penguji

Ketua





Retna Anggita Ningsih, SE.MM
NIP. 19740420 199803 2 001

Sekretaris



Nur Alifah Fajariyah, S.E., M.S.A
NUP. 201603133

Anggota :

1. Dr. Hersa Farida Qoriani, M.El ()
2. Muhammad Saiful Anam, M.Ag ()

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

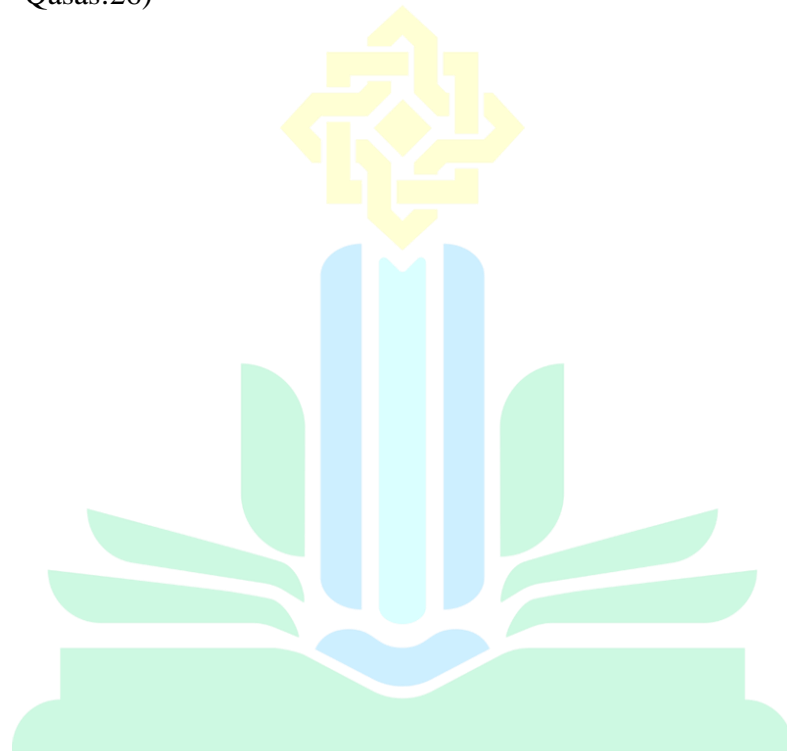


Dr. Muhammad Ridwan Ridwan, S.E., M.Si.
NIP. 19730809 200003 1 001

MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, "Wahai Ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya." (Q.S Al-Qasas:26)



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

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan bagi Rasul Nabi Muhammad SAW. Semoga skripsi ini mendapatkan Ridho di sisi-Nya dan saya persembahkan skripsi ini sebagai bentuk ungkapan rasa syukur dan terimakasih yang mendalam kepada :

1. Kedua orang tua saya tercinta, Alm. Bapak Carko dan Ibu Aswati yang selalu memberikan do'a terbaik untukku, membimbingku, mendukungku, dan selalu memberikan kasih sayang yang sangat luar biasa. Ketulusan dan kasih sayang, jerih payah serta ridho orang tua yang telah menghantarku menjadi orang yang berilmu, berbudi, dan bertanggungjawab
2. Kakakku tercinta, Uswatun Hasanah, terimakasih telah menjadi kakak terbaik dan selalu memberikan dukungan untukku
3. Sahabat-sahabatku tercinta, Riska, Lita, Bella, Faiq dan Nisa yang selalu ada dalam suka maupun duka, memberi dukungan serta tenaganya untuk saya, hingga terselesaikannya skripsi ini
4. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah 7 angkatan 2018 yang saling mendukung dan berjuang bersama-sama dari awal perkuliahan sampai selesainya skripsi ini
5. Guru-guru saya mulai dari TK sampai SMK, guru mengaji, dan dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat
6. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang saya banggakan.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan taufik serta hidayah-Nya, sehingga perencanaan, pelaksanaan, dan penyusunan skripsi yang berjudul “Implikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam pada Produktivitas Kerja di CipokiO Jember” dapat terselesaikan dengan lancar. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Rasulullah SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa’i, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
4. Bapak M.F Hidayatullah, S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah
5. Ibu Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing akademik

6. Bapak Muhammad Syaiful Anam, M.Ag. selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah meluangkan waktu, mencurahkan pikiran, memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini
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. Bapak Ivan Fahmi Alkatiry selaku pemilik CipokiO serta para karyawan yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama menyelesaikan penelitian di lapangan.

Tiada kata yang dapat penulis ucapkan selain doa dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT memberi balasan kebaikan atas semua jasa yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih mempunyai banyak kekurangan, sehingga masih perlu tahap penyempurnaan. Untuk itu penulis mengharap saran dan kritik demi kesempurnaan dalam penelitian selanjutnya.

Jember, 8 April 2022

Penulis,

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

Trisha Fashshalna N
NIM. E20182348

ABSTRAK

Trisha Fashshalna Nabila, Muhammad Saiful Anam, M.Ag, 2022 : Implikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam pada Produktivitas Kerja di CipokiO Jember

Rekrutmen karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan, ketepatan perusahaan dalam melakukan rekrutmen dapat menjadi kunci tercapainya tujuan perusahaan itu sendiri. Rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam bertujuan mencari karyawan yang memiliki sikap taat beribadah, taat terhadap hukum Islam, sabar, jujur, amanah, adil, tolong menolong, dan dapat dipercaya. Salah satu bentuk usaha kuliner yaitu CipokiO, telah menerapkan rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam, hal ini menarik untuk diteliti.

Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana proses rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam di CipokiO Jember? 2) Apakah CipokiO sudah menerapkan rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam 3) Bagaimana implikasi rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja di CipokiO Jember?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Proses rekrutmen karyawan di CipokiO Jember, 2) Apakah CipokiO sudah menerapkan rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam, 3) Implikasi rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja di CipokiO Jember.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan. Penentuan subyek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive* serta teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yaitu kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, serta keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Proses rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam di CipokiO Jember yaitu dilakukan oleh pemilik usaha sendiri dengan mempromosikan lowongan kerja melalui metode rekrutmen iklan yaitu melalui media sosial *instagram* dan grup *whatsapp*, serta menggunakan sumber rekrutmen eksternal. Tahap selanjutnya CipokiO melakukan seleksi berkas para pelamar, kemudian CipokiO melakukan tes wawancara seleksi, setelah itu CipokiO memutuskan pelamar yang diterima untuk bekerja, kemudian memanggil pelamar tersebut untuk melakukan training, 2) CipokiO sudah menerapkan rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam, yang terdiri dari nilai akidah, syariah dan akhlak. Nilai akidah diterapkan dalam *sourcing process* dengan mengharuskan para pelamar kerja beragama Islam, yang mana kriteria tersebut telah tercantum pada poster lowongan kerja CipokiO. Nilai syariah diterapkan dalam *sourcing process* yaitu kriteria untuk berkerudung bagi wanita, menjaga sholat lima waktu dan mampu membaca Al-Qur'an, yang mana kriteria tersebut telah tercantum pada poster lowongan kerja CipokiO. Namun dalam *user process* tidak menerapkan nilai syariah pada tes wawancara, hal tersebut dikarenakan CipokiO belum membuat SOP baku untuk rekrutmen. Nilai akidah diterapkan dalam *sourcing process*, yang mana memberikan kriteria bagi para pelamar yakni amanah, bertanggung jawab dan mampu bekerja sama, sedangkan penerapan nilai akhlak di dalam *user process*

yaitu melalui tes wawancara pelamar kerja dengan memberikan berbagai macam pertanyaan yang mana ada kaitannya dengan akhlak yang dimiliki oleh para pelamar, 3) Penerapan rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam berimplikasi terhadap produktivitas kerja di CipokiO Jember, produktivitas kerja karyawan meningkat, karena niat karyawan CipokiO dalam bekerja yaitu karena Allah, sehingga karyawan melihat pekerjaannya sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas ibadah, oleh karena itu karyawan dapat dipercaya, disiplin serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Kata Kunci: Rekrutmen, Nilai-Nilai Islam, Produktivitas Kerja



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

ABSTRACT

Trisha Fashshalna Nabila, Muhammad Saiful Anam, M.Ag, 2022 :
“Implications Of Employee Recruitment Based on Islamic Values on Work Productivity at CipokiO Jember”

Employee recruitment is a very important thing for a company, the company's accuracy in recruiting can be the key to achieve the company's goals. Employee recruitment based on Islamic values aims to find employees who have a obedient attitude to worship, obey Islamic law, patient, honest, trustworthy, fair, help each other, and be trusted. One form of culinary business, namely CipokiO, has implemented employee recruitment based on Islamic values, this is interesting to research.

The focus of research in this thesis are: 1) How is the employee recruitment process at CipokiO Jember? 2) Has CipokiO implemented employee recruitment based on Islamic value? 3) How are the implications of employee recruitment based on Islamic value on work productivity at CipokiO Jember?

The research aims to know: 1) Employees recruitment process based on Islamic value at CipokiO Jember, 2) Has CipokiO implemented employee recruitment based on Islamic value, 3) Implications of employees recruitment based on Islamic value on work productivity at CipokiO Jember.

This research uses a qualitative approach with the type of field research. Determination of the subject in this research using purposive techniques through observation, interviews and documentation. Data analysis is data condensation, data display and drawing conclusions, and data validity using source triangulation.

The results of this research indicate: 1) That the employee recruitment process based on Islamic values in CipokiO Jember is carried out by the owner himself, by promoting job vacancies through advertising recruitment methods, namely through social media instagram and whatsapp groups, and using external recruitment sources with applicant criteria. Next step is CipokiO selecting the applicants files, then CipokiO did a selection interview test, after that CipokiO decides which applicants are accepted for work, then calls the applicants for training. 2) CipokiO has implemented employee recruitment based on Islamic values, which consists of the values of faith, sharia and morals. The value of faith is applied in the sourcing process by requiring job applicants to be muslim, which are the criteria have been listed on the CipokiO job vancacy poster. Sharia value are applied in the sourcing process, namely the criteria for veiling for women, keep the five-time routine prayers and can read Al-Qur'an, which are the criteria have been listed on the CipokiO job vancacy poster. But in the user process does not apply sharia values in the interview test, this is because CipokiO has not made a SOP for recruitment. Moral value are applied in the sourcing process, which are provides criteria for applicants, namely being trustworthy, responsible and able to work together, while the application of moral value in the user process is through interview tests for job applicants by asking various kinds of questions which are related with the morals of the applicants. 3) The implementation of employee recruitment based on Islamic values has implications for work productivity in

CipokiO Jember, employee work productivity increases, because the intention of CipokiO employees in working for Allah, so that employees sees work as a tool to increase the spirituality of worship, therefore employees can be trusted, disciplined and responsible for their work.

Keywords : Recruitment, Islamic Values, Work Productivity



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

DAFTAR ISI

Hal

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN TIM PENGUJI	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Istilah	7
F. Sistematika Pembahasan	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	10
A. Penelitian Terdahulu	10
B. Kajian Teori	28
1. Rekrutmen.....	28
2. Nilai-Nilai Islam	38

3. Rekrutmen dalam Islam.....	42
4. Produktivitas Kerja.....	47
5. Produktivitas Kerja dalam Islam.....	52
BAB III METODE PENELITIAN.....	55
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	55
B. Lokasi Penelitian.....	56
C. Subyek Penelitian.....	56
D. Teknik Pengumpulan Data.....	58
E. Analisis Data.....	60
F. Keabsahan Data.....	62
G. Tahap-tahap Penelitian.....	63
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	65
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	65
1. Sejarah CipokiO.....	65
2. Letak Geografis CipokiO.....	67
3. Visi dan Misi CipokiO.....	67
4. Struktur Organisasi CipokiO.....	68
B. Penyajian dan Analisis Data.....	69
1. Proses Rekrutmen Karyawan di CipokiO Jember.....	69
2. Rekrutmen Karyawan berbasis Nilai-Nilai Islam di CipokiO Jember.....	75
3. Implikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam pada Produktivitas Kerja di CipokiO Jember.....	80
C. Pembahasan Temuan.....	86
1. Proses Rekrutmen Karyawan di CipokiO Jember.....	86

2. Rekrutmen Karyawan berbasis Nilai-Nilai Islam di CipokiO Jember	88
3. Implikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam pada Produktivitas Kerja di CipokiO Jember.....	91
BAB V PENUTUP.....	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Matrik Penelitian	
2. Pernyataan Keaslian Tulisan	
3. Jurnal Penelitian	
4. Pedoman Penelitian	
5. Dokumentasi (Foto-foto)	
6. Surat Keterangan Izin Penelitian	
7. Surat Keterangan Selesai Penelitian	
8. Biodata Penulis	

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

DAFTAR TABEL

No Uraian	Hal
2. 1 Penelitian Terdahulu	25



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

DAFTAR GAMBAR

No Uraian	Hal
Gambar 2.1	30
Gambar 2. 2	44
Gambar 4. 1	68
Gambar 4. 2	88



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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis semakin hari semakin cepat serta menunjukkan persaingan yang semakin kompetitif, karena lebih banyak pengusaha-pengusaha yang terlibat didalamnya. Salah satu kunci utama untuk memenangkan kompetisi didunia bisnis yaitu memiliki sumber daya manusia yang terampil, produktif dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam perusahaan harus ditangani dengan tepat supaya tidak mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan penting dalam menentukan kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif akan menghambat tujuan perusahaan, maka dari itu untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia supaya dapat menciptakan sumber daya yang berkualitas, berloyalitas tinggi, dan berprestasi. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi analisis pekerjaan, perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan penilaian kerja. Manajemen sumber daya yang baik dapat membantu

perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.¹

Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan tergantung pada kualitas calon-calon karyawan atau pelamar, dan upaya untuk menentukan calon karyawan tersebut diawali dengan rekrutmen. Rekrutmen merupakan suatu proses yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.²

Di dalam konteks rekrutmen, agama Islam memerintahkan umatnya untuk memilih pelamar kerja berdasarkan kemampuan yang dimilikinya, yang mana tergantung pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, serta berdasarkan sifat atau karakter pelamar kerja yang jujur dan dapat dipercaya. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Al-Qasas ayat 26:

قَالَتْ أَحْذِرْهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, "Wahai Ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya." (Q.S Al-Qasas:26).³

Faktor utama yang menentukan kelayakan seseorang untuk menjadi karyawan di suatu perusahaan ialah orang tersebut memiliki sifat yang dapat

¹ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Edisi 10*, (Jakarta: Erlangga, 2008), 4.

² Ibid., 132.

³ Al-Qur'an, 28:26.

dipercaya. Sifat yang dapat dipercaya atau amanah dapat dipahami sebagai sikap yang taat kepada Allah SWT dengan melaksanakan semua kewajibannya sebagai khalifah di bumi sesuai dengan aturan-Nya. Oleh karena itu, sifat amanah dalam konteks pekerjaan seseorang berarti selalu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur, tidak menipu, mencuri, mengancam, melakukan tindakan kekerasan, dan tidak memihak kepada golongan tertentu yang tidak didasarkan pada kemampuannya.

Prinsip agama Islam dalam mencari karyawan adalah mencari seseorang yang memiliki sifat amanah dan profesional, sehingga akan terpenuhi unsur kesesuaian antara seorang karyawan dengan budaya perusahaan (*culture fit*) dan keterampilan (*job fit*) yang dibutuhkan perusahaan. Di dalam konteks amanah *culture fit* merupakan kemampuan-kemampuan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam yaitu taat beribadah, taat terhadap hukum Islam, sabar, jujur, amanah, adil, tolong menolong, dan dapat dipercaya.⁴ Nilai-nilai Islam tersebut terdapat dalam tiga pokok komponen yang terstruktur dan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya yaitu nilai akidah, syariah dan akhlak. Maka dapat diartikan bahwa nilai-nilai Islam merupakan ajaran-ajaran dan prinsip hidup, yang diyakini dan diekspresikan tentang bagaimana manusia menjalankan kehidupan di dunia.⁵

Produktivitas kerja merupakan peran serta karyawan dalam menghasilkan sejumlah barang dan jasa secara efektif dan efisien dalam jangka

⁴ Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), 159-160.

⁵ Nurul Jempa, "Nilai-Nilai Agama Islam", *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol.1 No.2 (2018), 103.

waktu tertentu.⁶ Salah satu keunggulan kompetitif suatu perusahaan ialah memiliki karyawan yang berproduktivitas tinggi. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat tercapai apabila karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja dan memiliki moral yang baik, semua hal tersebut akan tercermin dalam etos kerja karyawan.

CipokiO merupakan salah satu bentuk usaha yang menerapkan rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam, yang mana tidak terpaku pada ijazah para pelamar kerja saja, tetapi memberikan syarat khusus bagi calon karyawan yaitu muslim atau muslimah, mampu membaca Al-Quran, taat beribadah, rajin, amanah, bertanggung jawab, dapat bekerja sama, serta memahami dasar-dasar pengetahuan tentang agama Islam, dan berjilbab untuk wanita. Hal tersebut didasari oleh kesadaran pemilik usaha bahwa salah satu komponen kemenangan suatu perusahaan adalah karyawan, oleh karena itu pemilik usaha berusaha menjaga kinerja karyawannya melalui penerapan rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam, sehingga karyawan CipokiO memandang pekerjaannya sebagai sarana untuk meningkatkan ibadah dan meningkatkan kesetiaan dalam memegang teguh syariat Islam, bukan hanya sarana untuk memperoleh materi dunia saja, dengan begitu karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan ajaran Islam. CipokiO merupakan UMKM yang menawarkan produk makanan ringan yang memiliki outlet atau ruko yang terletak di Jl. Kalimantan, Krajan Timur, Sumbersari, Kabupaten Jember.⁷

⁶ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), 57.

⁷ Ivan Fahmi Alkatiry, *wawancara*, Jember, 30 September 2021.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui implikasi rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja yang dilakukan oleh CipokiO, maka penelitian ini berjudul **“Implikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam pada Produktivitas Kerja di CipokiO Jember”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun fokus penelitian yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan di CipokiO Jember ?
2. Apakah CipokiO sudah menerapkan rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam?
3. Bagaimana implikasi rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja di CipokiO Jember?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian tersebut, maka tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah:

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan di CipokiO Jember.
2. Untuk mengetahui apakah CipokiO sudah menerapkan rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam.
3. Untuk mengetahui implikasi rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja di CipokiO Jember.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada penulis, pembaca maupun instansi sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai referensi bagi pembaca yang ingin mengetahui bagaimana proses dan implikasi rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja.
- b. Sebagai sarana untuk mengembangkan pengetahuan terutama pemahaman mengenai proses dan implikasi rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja bagi pembaca maupun bagi peneliti sendiri.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan secara riil dan sangat berguna untuk pengembangan dalam pengaplikasian matakuliah yang telah penulis dapatkan selama ini di bangku kuliah. Khususnya pengetahuan tentang manajemen sumber daya insani, serta dapat menjadi penelitian ilmiah yang memenuhi syarat sebagai laporan atau tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Strata (S1).

b. Bagi UIN KHAS Jember

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai koleksi yang bermanfaat bagi para pembaca khususnya mahasiswa UIN KHAS

Jember, baik sebagai pengetahuan maupun sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi masyarakat dalam menambah pengetahuan maupun memberikan pemahaman mengenai implikasi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam.

E. Definisi Istilah

Istilah-istilah yang perlu ditegaskan dalam penelitian ini yang menjadi titik perhatian peneliti dalam judul penelitian adalah sebagai berikut:

1. Implikasi

Implikasi merupakan akibat yang ditimbulkan dari pelaksanaan penerapan suatu kebijakan, yang dapat bersifat baik atau tidak baik terhadap pihak-pihak yang menjadi sasaran pelaksanaan program atau kebijakan tersebut.⁸

2. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.⁹

⁸ Nurfadhilah Ishak, “*Implikasi Wabah Covid-19 Terhadap Penerapan Sistem Belajar di Rumah pada Siswa SMA Negeri 6 Wajo*”, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021), 9.

⁹ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Edisi 10*, 4.

3. Nilai-Nilai Islam

Nilai-Nilai Islam adalah kumpulan prinsip hidup, ajaran-ajaran yang diekspresikan dan diyakini umat Islam tentang bagaimana manusia menjalankan kehidupan di dunia.¹⁰

4. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah peran serta karyawan dalam menghasilkan sejumlah barang dan jasa secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu.¹¹

F. Sistematika Pembahasan

Peneliti akan menguraikan sistematika pembahasan supaya memiliki alur logika yang jelas dan sistematis sehingga lebih mudah dipahami.

Bab pertama, pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta definisi istilah.

Bab kedua, pada bab ini memaparkan tinjauan kepustakaan tentang penelitian terdahulu dan kajian teori yang berhubungan dengan penelitian.

Bab ketiga, berisi tentang metode penelitian dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

Bab keempat adalah laporan hasil penelitian di lapangan yang pada hakikatnya merupakan data-data yang dihasilkan melalui teknik pengumpulan data yang digunakan untuk dianalisis sesuai dengan teknik yang ditetapkan.

¹⁰ Nurul Jempa, "Nilai-Nilai Agama Islam", *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol.1 No.2 (2018), 103.

¹¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, 57.

Bab kelima, pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dari masalah yang dirumuskan dalam penelitian. Setelah mengambil kesimpulan data yang diperoleh dari penelitian kemudian memberikan saran-saran yang membangun.



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

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Peneliti melakukan langkah ini supaya dapat dilihat sampai sejauh mana orsinilitas dan posisi peneliti yang hendak dilakukan dengan mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu. Beberapa penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Firyal Rizki Aula Salsabilah, “*Analisis Model Rekrutmen Tertutup pada Produktivitas dan Kualitas Kerja di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo*” (2021), Jurusan Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui proses dan implikasi model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan batik tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo. Pendekatan dalam penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian lapangan (*field research*), dengan teknik pengumpulan datanya berupa observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian skripsi tersebut menunjukkan bahwa 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.¹²

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pendekatan dan jenis penelitian, dengan teknik pengumpulan datanya berupa observasi, wawancara dan dokumentasi, serta yang dikaji sama-sama mengenai proses rekrutmen serta implikasinya terhadap produktivitas kerja. Akan tetapi yang menjadi pembeda yaitu penelitian tersebut membahas mengenai rekrutmen tertutup sedangkan peneliti tentang rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam, dan juga penelitian tersebut tujuannya untuk mengetahui proses dan implikasi model rekrutmen tertutup pada produktivitas dan kualitas kerja, sedangkan peneliti yaitu bertujuan untuk mengetahui proses dan implikasi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja.

¹² Firyal Rizki Aula Salsabilah, “*Analisis Model Rekrutmen Tertutup pada Produktivitas dan Kualitas Kerja di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo*”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021)

- b. Lusi Munafingah, “*Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen*” (2021), Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Madura.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen SDM dan bagaimana kualifikasi pegawai yang akan direkrut oleh Bank BRI Syariah KCP Kebumen. Pendekatan dalam penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian lapangan (*field research*), dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh BRI Syariah KCP Kebumen berpedoman pada rekrutmen BRI konvensional, tes tentang pengetahuan bank syariah ada beberapa saja, hal tersebut menyebabkan minimnya penyampaian produk-produk syariah, tetapi dalam dua tahun terakhir kinerja karyawannya meningkat, hal tersebut dapat dilihat dari klasifikasi tingkat kinerja karyawan yang semakin tinggi.¹³

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada pendekatan dan jenis penelitian, yang mana teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi, serta yang dikaji sama-sama mengenai rekrutmen. Akan tetapi yang menjadi pembeda yaitu penelitian tersebut membahas mengenai

¹³ Lusi Munafingah, “*Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen*”, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2021)

rekrutmen, sedangkan peneliti membahas tentang rekrutmen dan seleksi yang berbasis nilai-nilai Islam dan produktivitas kerja, serta penelitian tersebut bertujuan untuk bagaimana proses rekrutmen SDM dan bagaimana kualifikasi pegawai yang akan direkrut, sedangkan peneliti yaitu bertujuan untuk mengetahui proses dan implikasi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja.

- c. Arfah, *“Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas SDM Bank Muamalat KCP Barabai”* (2021), Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Antasari.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui sistem rekrutmen dan seleksi karyawan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mengetahui alasan dalam melakukan rekrutmen di Bank Muamalat KCP Barabai. Pendekatan dalam penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan, dimana memperoleh data dengan cara melakukan proses observasi lapangan, wawancara dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian tersebut ditemukan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi di Bank Muamalat KCP Barabai melalui dua jalur yaitu internal dan eksternal, proses rekrutmen yang diterapkan yaitu penyusunan strategi dengan menentukan kualifikasi, selanjutnya pencarian tenaga kerja dengan melakukan penyebaran lowongan melalui sosial media dan penerimaan surat lamaran. Tahap seleksi yang digunakan yaitu seleksi administrasi, penyelenggaraan ujian dengan tes psikologi, tes pengetahuan, tes pelaksana

pekerja dan tes wawancara, lalu keputusan penerimaan. Hasil yang kedua yaitu sistem rekrutmen dan seleksi yang dilakukan masih belum sesuai dengan SOP karena masih ada karyawan yang tidak melakukan tes psikologi, serta pendidikan tidak terlalu dititikberatkan dalam penilaian diterima tidaknya karyawan, terutama untuk bagian frontliner. Hasil yang ketiga yaitu alasan dalam melakukan rekrutmen berdasarkan pada adanya kekurangan sumber daya manusia disuatu divisi serta memperkuat struktur organisasi.¹⁴

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada pendekatan dan jenis penelitian, dimana memperoleh data dengan cara melakukan proses observasi lapangan, wawancara dan dokumentasi, serta yang dikaji sama-sama mengenai rekrutmen dan seleksi. Akan tetapi yang menjadi pembeda yaitu penelitian tersebut membahas mengenai rekrutmen dan seleksi, sedangkan peneliti membahas tentang rekrutmen dan seleksi yang berbasis nilai-nilai Islam dan produktivitas kerja, serta penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui sistem rekrutmen dan seleksi dan juga alasan melakukan rekrutmen, sedangkan peneliti yaitu bertujuan untuk mengetahui proses dan implikasi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja.

¹⁴ Arfah, “*Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas SDM Bank Muamalat KCP Barabai*”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Antasari, 2021)

- d. Wikan Kawedhar, “*Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Permata Depok*” (2021), Jurusan Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

Tujuan dari penelitian tersebut yaitu untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Permata Depok. Pendekatan dalam penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan, yang mana memperoleh data dengan cara melakukan proses observasi lapangan, wawancara dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan input dari rekrutmen dan seleksi yang dilakukan telah berjalan dengan baik, proses dari rekrutmen dan seleksi bersumber dari sumber internal dan eksternal dengan menerapkan metode rekrutmen terbuka tetapi dalam pelaksanaan wawancara online tidak maksimal karena terdapat kendala yaitu kurang memadainya jaringan internet pelamar sehingga pelaksanaan wawancara online tidak maksimal. Hasil dari rekrutmen dan seleksi ini yaitu, karyawan telah sesuai dengan kualifikasi tetapi terdapat tenaga kesehatan yang berkinerja kurang. Namun ada perubahan urutan prosedur seleksi akibat kondisi pandemi sehingga tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan.¹⁵

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada pendekatan dan jenis penelitian, dimana memperoleh

¹⁵ Wikan Kawedhar, “*Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Permata Depok*”, (Skripsi: Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2021)

data dengan cara melakukan proses observasi lapangan, wawancara dan dokumentasi, serta yang dikaji sama-sama mengenai rekrutmen dan seleksi. Akan tetapi yang menjadi pembeda yaitu penelitian tersebut membahas mengenai rekrutmen dan seleksi, sedangkan peneliti membahas tentang rekrutmen dan seleksi yang berbasis nilai-nilai Islam dan produktivitas kerja, serta penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui sistem rekrutmen dan seleksi, sedangkan peneliti yaitu bertujuan untuk mengetahui proses dan implikasi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja.

- e. Gegen Saputra, “*Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu*” (2021), Jurusan Dakwah Fakultas Usuluhuddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dan menguraikan perencanaan rekrutmen tenaga kerja di Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu. Pendekatan dalam penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian lapangan (*field research*), yang mana memperoleh data dengan cara melakukan proses observasi lapangan, wawancara serta dokumentasi.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa langkah awal perencanaan rekrutmen yaitu dengan pemetaan tingkat sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan, hal tersebut sebagai bentuk antisipasi dari masuk dan keluarnya karyawan. Perencanaan rekrutmen dilakukan sesuai dengan kebutuhan dari jabatan kosong yang sesuai dengan tingkat

kompetensi. Sistem perencanaan rekrutmen tenaga kerja dilakukan melalui sistem eksternal dengan menyaring secara maksimal untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten. Perencanaan rekrutmen ini membantu pihak Hotel Latansa dalam memilih tenaga kerja yang kompeten dan berakhlak baik.¹⁶

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada pendekatan dan jenis penelitian, dimana memperoleh data dengan cara melakukan proses observasi lapangan, wawancara dan dokumentasi, serta yang dikaji sama-sama mengenai rekrutmen dalam Islam. Akan tetapi yang menjadi pembeda yaitu penelitian terdahulu ini pembahasannya lebih kearah perencanaan rekrutmen, sedangkan peneliti membahas tentang proses rekrutmen dan seleksi berbasis nilai-nilai Islam dan produktivitas kerja, serta penelitian tersebut bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui bagaimana perencanaan rekrutmen SDM, sedangkan peneliti yaitu bertujuan untuk mengetahui proses dan implikasi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja.

f. Fifi Setyawati, *“Sistem Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”* (2020), Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Madura.

¹⁶ Gegen Saputra, *“Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu”*, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2021)

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui sistem rekrutmen, implikasi sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan kendala sistem rekrutmen yang diterapkan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Pendekatan dalam penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan, serta teknik pengumpulan datanya berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yaitu mempersiapkan proses rekrutmen yang berupa tes tulis dan wawancara sebelum melaksanakan rekrutmen, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hasil yang kedua, implikasi sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, yang mana apabila semakin baik proses rekrutmen maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil yang ketiga menunjukkan bahwa terdapat kendala-kendala yang dialami oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dalam pelaksanaan rekrutmen, kendala-kendala tersebut yaitu karyawan kesulitan dan tidak bisa menjawab pertanyaan yang diajukan oleh pihak lembaga.¹⁷

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada pendekatan dan jenis penelitian, serta teknik pengumpulan datanya berupa wawancara, observasi lapangan dan

¹⁷ Fifi Setyawati, “*Sistem Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan*”, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Madura, 2020)

dokumentasi, serta yang dikaji sama-sama mengenai rekrutmen. Akan tetapi yang menjadi pembeda yaitu penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui sistem rekrutmen, implikasi sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan kendala sistem rekrutmen, sedangkan peneliti yaitu bertujuan untuk mengetahui proses dan implikasi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja.

- g. Mega Puspa Halim, “*Dampak Rekrutmen dan Seleksi terhadap Tingkat Perputaran Karyawan Pada PT. Batola Primatama Banjarmasin*” (2019), Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banjarmasin.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dampak rekrutmen dan seleksi terhadap tingkat perputaran yang terjadi pada karyawan bagian lapangan PT. Batola Primatama Banjarmasin. Pendekatan dalam penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan, dimana memperoleh data dengan cara melakukan proses observasi lapangan, wawancara dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian tersebut ditemukan rekrutmen dan seleksi berdampak pada tingkat perputaran karyawan. Hal ini dikarenakan proses rekrutmen secara internal yang digunakan perusahaan hanya berasal dari referensi karyawan di perusahaan, sehingga memperkecil peluang perusahaan untuk memperoleh karyawan yang lebih berpotensi dan berbakat sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan. Rekrutmen yang dilakukan juga tidak sesuai dengan *job description* dan realitas pekerjaan yang diberikan hanya menggunakan tes pengetahuan umum, sehingga

menyebabkan karyawan yang diterima bekerja tidak potensial, tidak memiliki keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan yang tidak baik, tidak bisa beradaptasi dengan pekerjaannya kemudian akan memilih mengundurkan diri dari perusahaan.¹⁸

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada pendekatan dan jenis penelitian, dimana memperoleh data dengan cara melakukan proses observasi lapangan, wawancara dan dokumentasi, serta yang dikaji sama-sama mengenai rekrutmen dan seleksi. Akan tetapi yang menjadi pembeda yaitu penelitian tersebut membahas mengenai dampak rekrutmen, seleksi dan tingkat perputaran karyawan, sedangkan peneliti membahas tentang rekrutmen dan seleksi yang berbasis nilai-nilai Islam dan produktivitas kerja, serta penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dampak rekrutmen dan seleksi terhadap tingkat perputaran yang terjadi pada karyawan, sedangkan peneliti yaitu bertujuan untuk mengetahui proses dan implikasi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja.

- h. Devira Pusparani, *“Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)”* (2018), Jurusan Administrasi Bisnis Konsentrasi

¹⁸ Mega Puspa Halim, *“Dampak Rekrutmen dan Seleksi terhadap Tingkat Perputaran Karyawan Pada PT. Batola Primatama Banjarmasin”*, (Skripsi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banjarmasin, 2019)

Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja di Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung. Pendekatan dalam penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan, dimana memperoleh data dengan cara melakukan proses wawancara, observasi lapangan dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja karyawan pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung sudah dilaksanakan dengan baik serta rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja karyawan secara teori sudah banyak diterapkan sehingga tidak banyak kendala yang dihadapi.¹⁹

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada pendekatan dan jenis penelitian, yang mana memperoleh data dengan melakukan wawancara, observasi lapangan dan dokumentasi, serta pembahasannya sama-sama mengenai rekrutmen. Akan tetapi yang menjadi pembeda yaitu penelitian terdahulu ini pembahasan mengenai penempatan kerja karyawan, sedangkan peneliti fokus pada pembahasan mengenai rekrutmen dan seleksi berbasis nilai-nilai Islam dan produktivitas kerja, serta mengetahui bagaimana proses pelaksanaan

¹⁹ Devira Pusparani, “*Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)*”, (Skripsi: Universitas Brawijaya, 2018)

rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja, sedangkan peneliti yaitu bertujuan untuk mengetahui proses dan implikasi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja.

- i. Adied Najiyurrahman, *“Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya”* (2018), Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim Malang.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui penerapan rekrutmen dan penerapan seleksi berbasis Islam pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya serta kendala dan solusinya. Pendekatan dalam penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan, yang mana memperoleh data dengan cara melakukan proses observasi lapangan, wawancara dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya menerapkan rekrutmen serta seleksi berbasis Islam dengan melaksanakan tes membaca Al-Qur’an serta tes tulis yang didalamnya ada pengetahuan terkait agama Islam, selain itu dilihat juga dari segi perilaku karyawan, lalu amanah dan kejujuran yang sesuai dengan budaya perusahaan.²⁰

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada pendekatan dan jenis penelitian, dimana memperoleh

²⁰ Adied Najiyurrahman, *“Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya”*, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim Malang, 2018)

data dengan cara melakukan proses observasi lapangan, wawancara dan dokumentasi, serta yang dikaji sama-sama mengenai rekrutmen dan seleksi berbasis Islam dan produktivitas kerja. Akan tetapi yang menjadi pembeda yaitu penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan rekrutmen dan seleksi berbasis serta kendala dan solusinya, sedangkan peneliti yaitu bertujuan untuk mengetahui proses dan implikasi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja.

- j. Santira Madlis, *“Implementasi Prinsip-Prinsip Islam Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Pada PT Bank Muamalat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Ambon”* (2018), Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Ambon.

Dalam penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana MSDM pada Bank Muamalat Cabang Ambon dan mengetahui prinsip Islam yang telah terimplementasi dalam manajemen sumber daya manusia di Bank Muamalat Ambon. Pendekatan dalam penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan, serta teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi lapangan dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa MSDM pada Bank Muamalat Cabang Ambon mulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan dan pelatihan karyawan berpedoman pada standar yang ditetapkan Bank Muamalat Indonesia. Pada proses seleksi, perusahaan memberikan persyaratan khusus yang terdapat unsur agamanya, yaitu

beragama Islam, mampu membaca Al-Qur'an, karyawan perempuan menggunakan busana muslim, serta mencantumkan SKKB. Pengimplementasian prinsip-prinsip Islam dalam MSDM dilakukan dengan pelatihan serta pengembangan berupa moral dan spiritual. Kegiatan tersebut yaitu melaksanakan sholat dhuha, tahajud, puasa sunnah senin dan kamis. Perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan bertujuan untuk mendidik karyawan dan memajukan perusahaan dimasa yang akan datang.²¹

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada pendekatan dan jenis penelitian, yang mana teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi lapangan dan dokumentasi, serta yang dikaji sama-sama mengenai rekrutmen berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Akan tetapi yang menjadi pembeda yaitu penelitian tersebut pembahasannya lebih luas yaitu mengenai MSDM berdasarkan prinsip-prinsip Islam, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan dan pelatihan karyawan, sedangkan peneliti membahas tentang proses rekrutmen dan seleksi berbasis nilai-nilai Islam dan produktivitas kerja, serta penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana MSDM pada Bank Muamalat Cabang Ambon dan mengetahui prinsip-prinsip Islam apakah yang telah terimplementasi dalam MSDM di Bank Muamalat Ambon, sedangkan peneliti yaitu bertujuan untuk

²¹ Santira Madlis, "*Implementasi Prinsip-Prinsip Islam Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Pada PT Bank Muamalat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Ambon*", (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Ambon, 2018)

mengetahui proses dan implikasi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja.

Tabel 2.1
Tabulasi Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
1	Firyal Rizki Aula Salsabilah, (2021)	Analisis Model Rekrutmen Tertutup pada Produktivitas dan Kualitas Kerja di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember	1) Pendekatan dan jenis penelitian 2) Pembahasan rekrutmen dan seleksi	1) Fokus penelitian 2) Pembahasan mengenai rekrutmen dan seleksi tanpa nilai-nilai Islam dan mengenai kualitas kerja
2	Lusi Munafingah, (2021)	Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen	1) Pendekatan dan jenis penelitian 2) Pembahasan rekrutmen dan seleksi	1) Fokus penelitian 2) Pembahasan mengenai rekrutmen dan seleksi tanpa nilai-nilai Islam
3	Arfah, (2021)	Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas SDM Bank Muamalat KCP Barabai	1) Pendekatan dan jenis penelitian 2) Pembahasan rekrutmen dan seleksi	1) Fokus penelitian 2) Pembahasan mengenai rekrutmen dan seleksi tanpa nilai-nilai Islam

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
4	Wikan Kawedhar, (2021)	Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Permata Depok	1) Pendekatan dan jenis penelitian 2) Pembahasan rekrutmen dan seleksi	1) Fokus penelitian 2) Pembahasan mengenai rekrutmen dan seleksi tanpa nilai-nilai Islam
5	Gegen Saputra, (2021)	Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu	1) Pendekatan dan jenis penelitian 2) Pembahasan rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam	1) Fokus penelitian 2) Pembahasan perencanaan rekrutmen
6	Fifi Setyawati, (2020)	Sistem Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan	1) Pendekatan dan jenis penelitian 2) Pembahasan rekrutmen dan seleksi	1) Fokus penelitian 2) Pembahasan mengenai rekrutmen dan seleksi tanpa nilai-nilai Islam
7	Mega Puspa Halim (2019)	Dampak Rekrutmen dan Seleksi terhadap Tingkat Perputaran Karyawan Pada PT. Batola Primatama Banjarmasin	1) Pendekatan dan jenis penelitian 2) Pembahasan rekrutmen dan seleksi	1) Fokus penelitian 2) Pembahasan mengenai rekrutmen dan seleksi tanpa nilai-nilai Islam 3) Pembahasan tingkat perputaran karyawan
8	Devira Pusparani, (2018)	Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan	1) Pendekatan dan jenis penelitian	4) Fokus penelitian 5) Pembahasan mengenai penempatan

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
		Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi	2) Pembahasan rekrutmen dan seleksi	kerja karyawan 6) Pembahasan mengenai rekrutmen dan seleksi tanpa nilai-nilai Islam
9	Adied Najiyurrahman, (2018)	Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya	1) Pendekatan dan jenis penelitian 2) Pembahasan rekrutmen dan seleksi berbasis nilai-nilai Islam	1) Fokus penelitian
10	Santira Madlis, (2018)	Implementasi Prinsip-Prinsip Islam Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Pada PT Bank Muamalat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Ambon	1) Pendekatan dan jenis penelitian 2) Pembahasan rekrutmen dan seleksi berdasarkan prinsip-prinsip Islam	1) Fokus penelitian 2) Pembahasan mengenai manajemen SDM

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Penelitian ini memuat temuan baru mengenai implikasi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja di CipokiO Jember, yang mana pada penelitian sebelumnya tidak di jelaskan mengenai implikasi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menjelaskan mengenai proses dan implikasi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja di CipokiO Jember.

B. Kajian Teori

Kajian teori akan mempermudah dalam mengarahkan suatu penelitian, oleh sebab itu peneliti menggunakan acuan teori sebagai berikut:

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.²²

Perusahaan dapat memilih pelamar-pelamar yang memiliki keterampilan yang paling dekat dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan.²³ Spesifikasi pekerjaan merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Adapun spesifikasi orang adalah ciri-ciri pribadi yang perlu dimiliki calon karyawan pemegang jabatan tertentu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Spesifikasi pekerjaan dan spesifikasi orang dibutuhkan untuk memperjelas tugas, wewenang, dan tanggung jawab pengisi jabatan.²⁴

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah usaha untuk mencari dan menarik sejumlah pelamar

²² R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Edisi 10*, 4.

²³ Ibid.

²⁴ Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, 161.

dengan persyaratan yang layak atau sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan.

b. Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen merupakan cara yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menyaring pelamar kerja yang sesuai dengan posisi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga akan terjaring karyawan dengan kualitas tinggi yang benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan. Tujuan dari rekrutmen yang lebih spesifik antara lain yaitu sebagai berikut:²⁵

1. Merealisasikan program dan strategi suatu perusahaan
2. Mengevaluasi pelaksanaan rekrutmen sebelumnya
3. Meningkatkan efisiensi penerimaan kandidat karyawan yang memenuhi syarat
4. Membantu merealisasikan inisiatif sebuah perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam
5. Membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi
6. Membantu mengurangi kemungkinan resign dari karyawan yang baru saja bekerja
7. Mengkoordinasikan upaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan
8. Sebagai bentuk evaluasi efektif tidaknya suatu teknik rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.

²⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 144.

c. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen merupakan suatu hal yang sangat vital bagi sebuah perusahaan, ketepatan perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen dapat mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu perusahaan harus merencanakan rekrutmen dengan matang. Proses rekrutmen tersebut sangat kompleks, membutuhkan tanggung jawab yang besar, biaya yang tidak sedikit, memakan waktu yang cukup lama, serta peluang mengalami kesalahan dalam menentukan orang yang tepat sangat besar. Selengkapny proses rekrutmen dapat dilihat pada gambar dibawah ini :²⁶

Gambar 2.1
Proses Rekrutmen



Sumber : Iqbal Arraniri, dkk (2021:58)

Pada gambar diatas proses rekrutmen diawali dengan *sourcing process*, kemudian *selection process*, lalu yang terakhir yaitu *user process*. Berikut penjelasan dari gambar diatas:

1. *Sourcing Process*

Sourcing process adalah proses untuk mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan perusahaan melalui sumber-sumber rekrutmen yaitu sumber internal dan eksternal serta dengan

²⁶ Iqbal Arraniri, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cirebon: Insania, 2021), 58.

menerapkan metode-metode rekrutmen yang tersedia.²⁷ Berikut sumber-sumber dan metode-metode rekrutmen yang dapat digunakan:

a. Sumber Internal

Sumber internal adalah persediaan tenaga kerja yang berasal dari dalam perusahaan untuk memenuhi permintaan sumber daya manusia dikarenakan adanya jabatan pekerjaan yang kosong. Sumber internal ini diterapkan karena kekosongan jabatan tertentu tidak mungkin diisi oleh tenaga kerja dari luar, terutama dilihat dari segi keterampilan yang diperlukan untuk mengisi jabatan tersebut. Sumber internal ini sangat berpengaruh pada kebijakan rekrutmen karena perusahaan berkewajiban melakukan kegiatan:²⁸

1. Promosi, merupakan naiknya posisi jabatan karyawan, promosi berkontribusi dalam memotivasi seluruh karyawan supaya terus meningkatkan kinerja mereka, hal tersebut juga akan menjadikan alasan karyawan untuk bertahan atau tetap bekerja pada perusahaan.
2. Rotasi atau transfer, merupakan perpindahan jabatan karyawan pada tingkat wewenang dan tanggung jawab yang sama sebagai bentuk usaha untuk mengembangkan karir karyawan sehingga dapat dipromosikan pada masa yang akan datang.

²⁷ Ibid.,

²⁸ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), 175.

3. Demosi, merupakan penurunan pegawai dari satu jabatan atas dasar kondisi dan prestasi kerjanya.
4. Recalling, merupakan pemanggilan kembali karyawan yang dirumahkan atau diberhentikan sementara karena adanya perubahan sehingga banyak karyawan yang harus diberhentikan.

Metode yang digunakan dalam rekrutmen internal yaitu dengan cara :

1. Job Posting (pengumuman terbuka), adalah prosedur untuk memberikan informasi secara terbuka kepada semua karyawan perusahaan mengenai adanya lowongan pekerjaan yang ada di perusahaan. Hal tersebut dapat berupa pengumuman lisan dan pemberitahuan pada papan pengumuman.²⁹
2. Rekomendasi Dari Karyawan atau *Employee Referrals*, ialah karyawan perusahaan merekomendasikan pencari kerja kepada perusahaan tempat ia bekerja.³⁰
3. Nepotisme, merupakan penarikan anggota keluarga untuk dipekerjakan sebagai karyawan disuatu perusahaan, rekrutmen seperti ini tidak berdasarkan pada kebijaksanaan rekrutmen atas dasar kecakapan atau kemampuan, tetapi berdasarkan pada kepentingan dan kesetiaan kepada perusahaan.³¹

²⁹ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Edisi 10*, 138.

³⁰ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000), 74.

³¹ Ibid, 77.

b. Sumber Eksternal

Sumber eksternal merupakan proses mendapatkan tenaga kerja diluar perusahaan, sumber rekrutmen eksternal ini dilakukan karena perkembangan bisnis dan juga mengisi jabatan yang kosong, sehingga perusahaan memerlukan karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Sumber dari rekrutmen internal terdiri atas :³²

1. Karyawan yang pertama kali mencari pekerjaan
2. Karyawan yang tidak puas terhadap perusahaan sebelumnya
3. Merebut tenaga kerja dari perusahaan lain (pembajakan karyawan)
4. Karyawan yang pernah bekerja dan saat ini tidak memiliki pekerjaan atau sedang mengangur.

Metode yang digunakan dalam rekrutmen internal yaitu dengan cara :³³

1. *Walk-ins*, yaitu sejumlah pelamar yang secara langsung mendatangi bagian rekrutmen atau HRD (Human Resources Development) disebuah perusahaan untuk mencari kerja, kemudian mereka diminta mengisi minat dan kemampuan mereka pada blanko lamaran. Lamaran tersebut dimasukkan

³² Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 175.

³³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, 74-78.

dalam arsip dan pelamar akan dipanggil sampai ada lowongan yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka.

2. Iklan (surat kabar, televisi, radio, media digital, dan media lainnya), dalam mempromosikan rekrutmen, iklan tersebut berisi tentang identitas dan citra perusahaan, persyaratan, spesifikasi jabatan dan uraian pekerjaan.
3. Agen-agen Penempatan Tenaga Kerja, agen ini di Indonesia diwakili oleh Depnaker (Departemen Tenaga Kerja), Depnaker mengumumkan lowongan pekerjaan melalui papan-papan pengumuman secara kontinu.
4. Lembaga-lembaga Pendidikan, contohnya seperti lembaga pendidikan sekolah menengah umum dan kejuruan serta akademi dan universitas.
5. Organisasi-organisasi karyawan, perusahaan dapat menarik karyawan dengan keterampilan tertentu melalui organisasi karyawan yaitu serikat buruh.
6. Asosiasi-asosiasi profesional, yaitu sekumpulan sumber daya manusia profesional, seperti insinyur, konsultan, akuntan, dan tenaga profesional yang lain.
7. *Open house*, yaitu mengundang orang di sekitar perusahaan untuk mengunjungi perusahaan untuk melihat fasilitas-fasilitas perusahaan, dan memperoleh informasi mendetail tentang perusahaan.

2. Selection Process

Selection process merupakan suatu proses pemilihan atau penyaringan dan menjadikan pelamar sebagai kandidat untuk menjadi karyawan perusahaan, yang mana didasarkan pada spesifikasi atau kriteria yang ada.³⁴ Kegiatan seleksi sangat penting dalam proses rekrutmen, apabila perusahaan tidak teliti dan tidak cermat dalam pelaksanaan seleksi karyawan, maka kemungkinan karyawan yang diterima tidak sesuai dan tidak cocok dengan posisi pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Oleh sebab itu tahap-tahap seleksi perlu ditetapkan dengan tepat dan cermat untuk memperoleh karyawan yang kompeten dengan penempatan yang tepat.

Tahap-tahap seleksi yang dapat digunakan yaitu sebagai berikut:³⁵

- a. Penerimaan pendahuluan. Tahap ini dilakukan dimulai dengan kunjungan pelamar ke kantor personalia untuk melamar pekerjaan, kemudian perusahaan menerima lamaran pekerjaan tersebut, lalu perusahaan melakukan wawancara pendahuluan, wawancara ini dilakukan untuk menyisihkan pelamar yang tidak memenuhi spesifikasi jabatan yang dibutuhkan perusahaan.

³⁴ Iqbal Arraniri, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 58.

³⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, 89-91.

b. Tes-tes penerimaan. Tahap ini sangat berguna untuk mendapatkan informasi yang relatif dan obyektif tentang pelamar yang dapat dibandingkan dengan pelamar lainnya. Tes-tes penerimaan menggunakan berbagai jenis tes yang menilai kemungkinan terpadunya antara kemampuan, pengalaman dan kepribadian pelamar, jenis tes penerimaan tersebut yaitu :

1. Tes Psikologis (*Psychological Tests*)

Tes psikologis merupakan pengujian kepribadian, bakat, minat, kecerdasan dan keinginan berprestasi. Bentuk-bentuk tes ini mencakup tes kecerdasan, tes kepribadian, tes bakat, tes minat, dan tes prestasi.

2. Tes Pengetahuan (*Knowledge Tests*)

Tes pengetahuan merupakan pengujian pengetahuan yang dimiliki para pelamar, pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan.

3. Tes Kinerja (*Performance Tests*)

Tes kinerja merupakan pengukuran kemampuan para pelamar untuk melaksanakan beberapa bagian pekerjaan yang akan dijabatnya.

3. *User Process*

User process adalah proses untuk mencari orang yang tepat yang akan mengisi posisi kosong dan diperoleh dari kandidat yang

telah lolos dari proses seleksi.³⁶ Tahapan yang biasanya dilakukan adalah:³⁷

a. Wawancara oleh departemen sumber daya manusia atau HRD.

Wawancara ini dilakukan oleh departemen SDM melalui percakapan formal dan mendalam untuk mengevaluasi hal yang menentukan diterima tidaknya seorang pelamar. Pewawancara memberikan pertanyaan umum seputar kelebihan, kekurangan, kemampuan untuk bekerja, dan latar belakang pelamar. Pertanyaan khusus dapat ditambahkan sesuai dengan jabatan pekerjaan.

b. Pemeriksaan referensi. Pemeriksaan referensi adalah validasi dari pihak-pihak yang mengenal pelamar yang memberikan petunjuk tambahan dari informasi yang disampaikan oleh pelamar dan mengizinkan verifikasi atas ketepatannya.

c. Evaluasi medis. Evaluasi medis mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasinya, pemeriksaan kesehatan dapat dilakukan oleh dokter di luar perusahaan maupun oleh tenaga medis perusahaan sendiri.

d. Wawancara oleh *user* atau atasan langsung. Atasan langsung merupakan orang yang bertanggungjawab atas keputusan penerimaan final, atasan sering mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi kecakapan teknis pelamar dan menjawab

³⁶ Iqbal Arraniri, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 58.

³⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, 91-101.

pertanyaan-pertanyaan dari pelamar tentang pekerjaan tertentu secara lebih tepat. Atasan langsung dapat berupa seorang supervisor, manajer, asisten manajer, atau bahkan seorang direksi. Hal ini tergantung pada posisi jabatan yang dilamar.

- e. Keputusan penerimaan. Keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses rekrutmen, keputusan penerimaan dapat diputuskan oleh atasan langsung maupun departemen sumber daya manusia, hal tersebut tergantung pada aturan yang diterapkan perusahaan. Keputusan penerimaan disampaikan kepada pelamar yang telah lulus pada setiap tahapan seleksi dan wawancara serta dinyatakan berhak untuk bekerja di dalam perusahaan.

2. Nilai-Nilai Islam

a. Pengertian Nilai-Nilai Islam

Nilai merupakan suatu keyakinan yang memberikan pedoman hidup dan sesuatu yang dijunjung tinggi yang menentukan perilaku dan sikap seseorang, serta akan membentuk pola pikir seseorang dalam bertindak.³⁸

Terdapat beberapa macam nilai hidup yaitu ekonomi, politik, kemasyarakatan, ilmu pengetahuan, kesenian, dan agama. Nilai agama, terutama agama Islam bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadits yang dijadikan sebagai pedoman hidup bagi manusia untuk menentukan

³⁸ Munawir Nasir, *Etika dan Komunikasi dalam Bisnis Tinjauan Al-Qur'an, Filosofis dan Teoritis*, (Makassar: CV. Social Politic Genius, 2019), 16.

perilaku dan sikap yang baik, karena agama adalah metode akidah, syari'at, dan akhlak yang mengatur kehidupan manusia. Di dalam bahasa Arab, *agama* berasal dari kata *ad-din* yang artinya sejumlah aturan yang disyariatkan Allah SWT bagi hamba-Nya, yaitu aturan tentang kehidupan duniawi yang berkenaan dengan ukhrawi. Nilai Islam juga memberikan aturan atau suatu penataan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, seperti kehidupan sosial, politik, ekonomi dan budaya. Oleh sebab itu setiap perilaku manusia yang tercerminkan dalam kehidupan sehari-hari harus mengandung nilai-nilai yang bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadits.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai-nilai Islam merupakan kumpulan prinsip hidup, ajaran-ajaran yang diekspresikan dan diyakini umat Islam tentang bagaimana manusia menjalankan kehidupan di dunia.³⁹

b. Macam-macam Nilai-Nilai Islam

Nilai-nilai Islam mencakup tiga pokok komponen yang terstruktur dan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya.

Ketiga pokok komponen tersebut yaitu :⁴⁰

1. Nilai Akidah

Akidah adalah perkara yang wajib diyakini oleh hati, mendatangkan ketentraman jiwa, menjadi keyakinan yang tidak

³⁹ Nurul Jempa, "Nilai-Nilai Agama Islam", *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol.1 No.2 (2018), 103.

⁴⁰ Sri Nurhayati dan Wasilah, *Akuntansi Syariah di Indonesia Edisi 3*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 14.

tercampur sedikitpun dengan keragu-raguan. Akidah dalam Islam berisikan ajaran tentang apa saja yang harus dipercayai dan diyakini oleh setiap muslim yang harus sesuai dengan kaidah-kaidah Islam sebagaimana yang telah diwahyukan Allah dan diajarkan Rasulullah SAW.⁴¹

Akidah akan menuntun seorang muslim untuk selalu berperilaku baik, terutama dalam kegiatan berbisnis. Akidah yang tertanam dalam jiwa muslim akan senantiasa menghadirkan dirinya dalam pengawasan Allah SWT, oleh karena itu akan menghindari perilaku yang tidak dikehendaki Allah SWT.⁴²

2. Nilai Syariah

Syariah merupakan pokok aturan hukum yang digariskan oleh Allah SWT untuk dipatuhi dan dilalui oleh seorang muslim dalam menjalani segala aktivitas kehidupannya di dunia baik dalam

bidang ibadah maupun muamalah yang merupakan aktualisasi dari akidah yang menjadi keyakinannya. Syariah Islam juga mengatur hubungan seseorang dengan dirinya sendiri untuk mewujudkan sosok manusia yang shaleh.⁴³

3. Nilai Akhlak

Akhlak adalah kondisi mental, hati dan batin yang mendorong atau mempengaruhi tingkah laku seseorang. Apabila

⁴¹ Kutsiyah, *Pembelajaran Akidah Akhlak*, (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2019), 3-4.

⁴² Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 170.

⁴³ Ibid., 171

kondisi batin seseorang baik dan teraktualisasikan dalam ucapan, perbuatan dan tingkah laku yang baik maka disebut dengan akhlakul kharimah atau akhlak terpuji. Apabila kondisi batin seseorang jelek dan teraktualisasikan dalam ucapan, perbuatan dan tingkah laku yang jelek pula maka disebut dengan akhlak tercela. Di dalam Islam, akhlak merupakan cerminan diri pada jiwa seseorang, karena itu akhlak yang baik merupakan dorongan dari keimanan seseorang sebab keimanan harus ditampilkan dalam perilaku nyata sehari-hari.⁴⁴ Ruang lingkup akhlak yaitu sebagai berikut:

- a. Berakhlak kepada Allah, yaitu mentauhidkan Allah SWT, bertaqwa, beribadah dan tawadlu kepada-Nya.
- b. Berakhlak kepada diri sendiri, yaitu bersabar karena Allah, bersyukur kepada Allah, bersikap benar, amanah dan qana'ah (menerima apa adanya).
- c. Berakhlak kepada keluarga, yaitu berbakti kepada kedua orang tua, adil terhadap saudara, mendidik dan membina keluarga.
- d. Berakhlak kepada masyarakat, yaitu mempertahankan persaudaraan, saling tolong menolong, bersikap adil, pemurah, penyantun, pemaaf, menepati janji, dan bermusyawarah.
- e. Berakhlak kepada alam, yaitu memelihara ciptaan Allah, memanfaatkan alam dengan benar, dan memakmurkan alam.⁴⁵

⁴⁴ Sudirman, *Pilar-Pilar Islam: Menuju Kesempurnaan Sumber Daya Muslim* (Malang: UIN Maliki Press, 2012), 245.

⁴⁵ Ibid., 250.

3. Rekrutmen dalam Islam

Di dalam konteks rekrutmen, agama Islam memerintahkan umatnya untuk memilih pelamar kerja berdasarkan kemampuan yang dimilikinya, yang mana tergantung pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, serta berdasarkan sifat atau karakter pelamar kerja yang jujur dan dapat dipercaya. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Al-Qasas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, "Wahai Ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya." (Q.S Al-Qasas: 26).⁴⁶

Faktor utama yang menentukan kelayakan seseorang untuk menjadi karyawan di suatu perusahaan ialah orang tersebut yang memiliki sifat yang dapat dipercaya. Sifat yang dapat dipercaya atau amanah dapat dipahami sebagai sikap yang taat kepada Allah SWT dengan melaksanakan semua kewajibannya sebagai khalifah di bumi sesuai dengan aturan-Nya. Oleh karena itu, sifat amanah dalam konteks pekerjaan seseorang berarti selalu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur, tidak menipu, mencuri, mengancam, melakukan tindakan kekerasan, dan tidak memihak kepada golongan tertentu yang tidak didasarkan pada kemampuannya.

⁴⁶ al-Qur'an, 28:26.

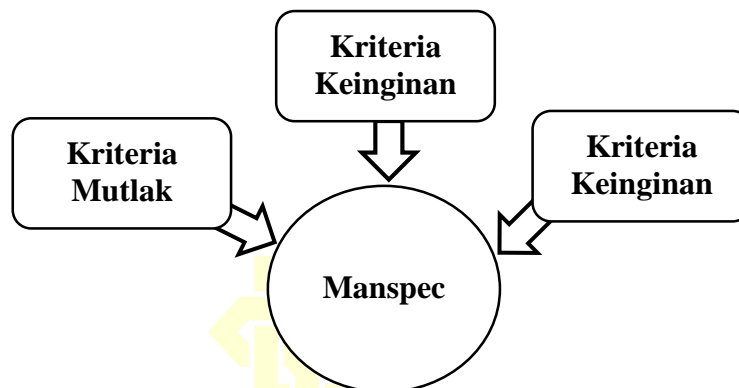
Prinsip agama Islam dalam mencari pelamar kerja adalah mencari seseorang yang memiliki sifat amanah dan profesional, sehingga akan terpenuhi unsur kesesuaian antara seorang karyawan dengan budaya perusahaan (*culture fit*) dan keterampilan (*job fit*) yang dibutuhkan perusahaan. Di dalam konteks amanah *culture fit* merupakan kemampuan-kemampuan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam yaitu taat beribadah, taat terhadap hukum Islam, sabar, jujur, amanah, adil, tolong menolong, dan dapat dipercaya.⁴⁷ Nilai-nilai Islam tersebut terdapat dalam tiga pokok komponen yang terstruktur dan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya yaitu nilai akidah, syariah dan akhlak.

Terdapat kriteria khusus dalam rekrutmen Islam yang diterapkan oleh perusahaan berdasarkan pada nilai dan budaya yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Contoh kriterianya seperti muslim atau muslimah, tidak mudah putus asa, rajin, dapat menjaga kebersihan diri dan tempat kerja, menjaga sholat 5 waktu, mampu mengaji, amanah, bertanggung jawab, tidak merokok, berbusana muslimah, dan lain-lain. Kriteria ini dapat menjadi kriteria mutlak atau menjadi kriteria keinginan bergantung pada visi, misi, serta nilai-nilai yang ingin dibangun perusahaan.⁴⁸

⁴⁷ Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, 159-160.

⁴⁸ Ibid, 163.

Gambar 2. 2
Kriteria Rekrutmen Islam



Sumber: Abu Fahmi, dkk (2014:163)

Selanjutnya perusahaan melakukan pencarian pelamar, untuk mendapatkan pelamar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan melalui sumber-sumber rekrutmen yaitu sumber internal dan eksternal serta dengan menerapkan metode-metode rekrutmen yang tersedia.

Langkah selanjutnya perusahaan melakukan seleksi pelamar untuk membandingkan *manspec* dengan kriteria yang dimiliki oleh pelamar kerja dan juga menggali kemampuan yang dimiliki pelamar kerja sesuai dengan spesifikasi jabatan yang diinginkan perusahaan.

Tahapan seleksi dalam Islam sama seperti tahapan seleksi pada umumnya, tetapi terdapat tahapan-tahapan seleksi khusus yaitu:⁴⁹

1. Pemeriksaan latar belakang

Tahap ini dilakukan oleh divisi SDM dengan menganalisis data dalam *Curriculum Vitae* (CV) yang berisi informasi mengenai aspek syariah, contohnya, aktif dalam kegiatan Dewan Kegiatan Masjid

⁴⁹ Ibid, 166-168.

(DKM), mampu membaca Al-Qur'an dengan baik, hafal Al-Qur'an jus Amma, meraih prestasi dalam bidang keagamaan, dan lain-lain. Di dalam iklan, biasanya CV yang masuk sudah terseleksi dengan sendirinya, dengan kata lain pelamar yang tidak memenuhi kriteria tersebut tidak akan melamar, walaupun ada, jumlahnya terbatas.

2. Tes tertulis wawasan Islam

Tes tertulis wawasan Islam bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan pengalaman keislaman seorang calon karyawan dalam kehidupan sehari-hari. Tes tertulis wawasan Islam mengenai aspek akhlak, keimanan, ibadah dan muamalah. Contohnya, apa motivasi Anda melamar kerja disini? Apa makna la ilaha illallah? Bagaimanakah kemampuan Anda membaca Al-Qur'an? Apa pengertian Anda tentang jihad? Apa yang Anda lakukan ketika diserukan azan shalat, sedangkan Anda sibuk bekerja? Apa pengertian Anda tentang amanah? dan lain-lain.

3. Wawancara Islam

Langkah selanjutnya perusahaan melakukan wawancara untuk mencari orang yang tepat yang akan mengisi posisi kosong dan diperoleh dari kandidat yang telah lolos dari proses seleksi. Tahap wawancara ini bertujuan untuk memastikan dan memperdalam jawaban yang telah diberikan pelamar kerja pada saat tes tertulis. Wawancara Islam terdiri dari dua macam yaitu:

- a. Pertanyaan yang kebenarannya mudah dibuktikan dan dapat dinilai secara langsung, misalnya kemampuan membaca Al-Qur'an, bacaan shalat, dan lain-lain.
- b. Pertanyaan yang tidak mudah dipastikan kejujuran dari jawabannya, jawaban tersebut memerlukan pengamatan dari ekspresi pelamar kerja, contohnya, ketika pewawancara bertanya terkait dengan kebiasaan bangun subuh untuk shalat, pewawancara dapat memberikan pertanyaan "Jam berapa waktu subuh hari ini?" Pada saat menjawab pertanyaan tersebut, pewawancara dapat melihat langsung emosi dan ekspresi calon karyawan. Melalui ekspresi tersebut pewawancara dapat meyakini jawaban dari calon pelamar jujur atau berbohong.⁵⁰

Perusahaan juga akan mendapatkan sebuah keuntungan dari penerapan rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam didalamnya, selain mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan juga

mendapatkan sumber daya manusia dengan nilai plus dari segi religiulitas dan keagamaan, hal ini juga dibutuhkan agar karyawan lebih efektif dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

⁵⁰ Ibid, 169.

4. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan sumber daya manusia yang digunakan (input) dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.⁵¹

Adapun prinsip-prinsip dalam produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:⁵²

- 1) Produktivitas (P) naik apabila *input* (I) turun, *output* (O) tetap
- 2) Produktivitas (P) naik apabila *input* (I) turun, *output* (O) naik
- 3) Produktivitas (P) naik apabila *input* (I) tetap, *output* (O) naik
- 4) Produktivitas (P) naik apabila *input* (I) naik, *output* (O) naik tapi jumlah kenaikan *output* lebih besar daripada kenaikan *input*.
- 5) Produktivitas (P) naik apabila *input* (I) turun, *output* (O) turun tetapi jumlah penurunan *input* lebih kecil daripada turunnya *output*.

b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:⁵³

- 1) Sikap mental, berupa:
 - a) Motivasi kerja, merupakan suatu hal yang mendorong karyawan untuk bekerja, baik itu berasal dari pengaruh kebutuhan pribadi maupun pengaruh lingkungan sosial.

⁵¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, 57.

⁵² Dyah Eko Setyowati, dkk. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2021), 205.

⁵³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, 72.

b) Disiplin kerja, merupakan sikap dari karyawan yang menunjukkan bahwa dia taat terhadap setiap peraturan yang ada di perusahaan.

c) Etika kerja, merupakan aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

2) Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas kerja, karena orang yang berpendidikan terutama yang berpendidikan tinggi sadar akan pentingnya produktivitas karena mempunyai wawasan yang lebih luas sehingga mendorong melakukan kegiatan yang produktif.

3) Keterampilan

Keterampilan sangat dibutuhkan dalam dunia kerja, keterampilan akan menentukan tempat bekerja, jabatan apa yang diduduki, serta gaji yang akan didapat. Apabila karyawan semakin terampil maka dapat diandalkan dan lebih mampu bekerja.

4) Manajemen

Manajemen yang diterapkan oleh pimpinan suatu perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, apabila manajemen yang diterapkan tepat maka akan membuat karyawan lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mendorong karyawan untuk melakukan kegiatan yang produktif yang menguntungkan perusahaan.

5) Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

H.I.P adalah hubungan yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945, yang merupakan suatu bentuk manifestasi dari sila-sila Pancasila dan UUD 1945. Dengan perusahaan menerapkan Hubungan Industrial Pancasila maka akan menimbulkan keuntungan sebagai berikut:

- a) Menciptakan ketenangan kerja dan memberi motivasi kerja sehingga produktivitas kerja meningkat.
- b) Membuat hubungan kerja antara karyawan satu dengan yang lainnya setara dan dinamis sehingga menumbuhkan produktivitas kerja yang aktif dan kompak.
- c) Menumbuhkan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6) Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan atau biasa disebut gaji merupakan hal yang paling diperhatikan oleh seluruh karyawan, apabila gajinya sesuai dengan pekerjaan yang dipertanggung jawabkan karyawan maka akan menimbulkan semangat dan konsentrasi dalam bekerja.

7) Gizi dan kesehatan

Apabila dapat memenuhi kebutuhan gizi karyawan, maka karyawan akan memiliki imunitas yang kuat dan berbadan sehat,

sehingga dapat diandalkan untuk terus meningkatkan produktivitas kerjanya.

8) Jaminan sosial

Supaya karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan pengabdianya kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan jaminan sosial kepada para karyawannya.

9) Lingkungan dan iklim kerja

Dorongan karyawan untuk bekerja dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik timbul dari lingkungan dan iklim kerja yang baik pula, sehingga produktivitas kerja karyawan juga ikut meningkat.

10) Sarana produksi

Apabila sarana produksi yang dipakai salah atau tidak efisien maka akan menimbulkan pemborosan bahan pakai, oleh karena itu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

11) Teknologi

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dapat dibantu dengan adanya teknologi produksi yang lebih maju, sehingga jumlah produksi yang dihasilkan karyawan juga lebih banyak dan bermutu serta efisien.

12) Kesempatan berprestasi

Dorongan psikologis karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki serta meningkatkan dedikasi terhadap suatu

perusahaan dapat dicapai dengan terbukanya kesempatan untuk berprestasi, hal tersebut juga sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja maka pekerjaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Oleh sebab itu untuk mengukur produktivitas kerja, maka diperlukan suatu indikator, yaitu: ⁵⁴

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar operasional perusahaan.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, kualitas kerja tergantung pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan perbandingan standar perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas kerja atau kegiatan untuk menghasilkan *output* diselesaikan pada waktu yang

⁵⁴ Dyah Eko Setyowati, dkk, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, 208.

telah ditentukan dengan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.

5. Produktivitas Kerja dalam Islam

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif yang artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan atau hasil. Produktivitas dalam Islam dikendalikan oleh kriteria objektif maupun subjektif. Kriteria objektif tercermin dalam bentuk kesejahteraan yang dapat diukur dari segi uang, sedangkan kriteria subjektif dalam bentuk kesejahteraan yang didasarkan atas perintah-perintah Al-Qur'an dan As-Sunnah.⁵⁵

Islam menganjurkan supaya produktif dalam bekerja sebagai suatu motivasi awal yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Al-Qur'an menyatakan bahwa, apabila manusia ingin produktif dalam bekerja maka hendaklah memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan rohani, jasmani, dunia, dan akhirat.

Hal tersebut telah dijelaskan Allah SWT dalam surah Al-Baqarah ayat 200-202:

فَإِذَا قَضَيْتُمْ مَنَاسِكَكُمْ فَاذْكُرُوا اللَّهَ كَذِكْرِكُمْ آبَاءَكُمْ أَوْ أَشَدَّ ذِكْرًا فَمِنَ النَّاسِ
 مَنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ خَلَقٍ ﴿٢٠٠﴾ وَمِنْهُمْ مَنْ يَقُولُ
 رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴿٢٠١﴾ أُولَئِكَ لَهُمْ
 نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ﴿٢٠٢﴾

⁵⁵ Indri, *Hadis Ekonomi, Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2017), 317.

Artinya: Apabila kamu telah menyelesaikan ibadah hajimu, maka berdzikirlah (dengan menyebut) Allah, sebagaimana kamu menyebut-nyebut (membangga-banggakan nenek moyangmu, atau (bahkan) berdzikirlah lebih banyak dari itu. Maka di antara manusia ada orang yang berdoa: “Ya Tuhan kami, berilah kami (kebaikan) di dunia”, dan tiadalah baginya kebahagiaan (yang menyenangkan) di akhirat. Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: “Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka”. Mereka itulah orang-orang yang mendapat kebahagiaan dari apa yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungannya. (Q.S. Al-Baqarah:200-202).⁵⁶

Ayat Al-Qur'an diatas menjelaskan bahwa keinginan setiap manusia berbeda, terdapat manusia yang menginginkan kehidupan dan produktivitas duniawi dengan memperhatikan kehidupan dan kebahagiaan akhirat secaraimbang, ada juga manusia yang hanya menginginkan kehidupan duniawi tanpa memperhatikan kebahagiaan di akhirat. Apabila suatu pekerjaan dilakukan dengan ikhlas, tekun, dan tidak bergantung pada seberapa uang yang akan didapatkan dari pekerjaan itu, maka pekerjaan tersebut akan sangat produktif, karena karyawan termotivasi untuk mendapatkan hasil yang ditopang dengan niat dan ibadah kepada Allah. Berbeda dengan pekerjaan yang dilakukan dengan semata-mata untuk mendapatkan uang atau gaji, bukan sebagai wujud pengabdian kepada agama dan bangsa, maka pekerjaan tersebut akan dilakukan dengan penuh perhitungan, bahkan asal-asalan serta melanggar norma dan aturan yang telah ditetapkan.⁵⁷

⁵⁶ al-Qur'an, 2:200-2002.

⁵⁷ Indri, *Hadis Ekonomi, Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*, 320-321.

Pekerjaan dapat mendatangkan kebahagiaan dunia dan akhirat apabila dilakukan dengan cara-cara yang benar dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan, oleh karena itu, seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya harus berpegang teguh pada prinsip berikut:⁵⁸

- 1) Bekerja tulus penuh rasa syukur
- 2) Bekerja benar penuh tanggung jawab
- 3) Bekerja tuntas penuh integritas
- 4) Bekerja keras penuh semangat
- 5) Bekerja serius penuh kecintaan
- 6) Bekerja cerdas penuh kreativitas
- 7) Bekerja tekun penuh keunggulan
- 8) Bekerja dengan sempurna penuh kerendahan hati

Terdapat tujuh etos kerja yang sangat perlu diperhatikan oleh karyawan, yaitu sebagai berikut:⁵⁹

- 1) Kerja adalah rahmat
- 2) Kerja adalah amanah
- 3) Kerja adalah panggilan hati
- 4) Kerja adalah aktualisasi diri
- 5) Kerja adalah ibadah
- 6) Kerja adalah kehormatan
- 7) Kerja adalah pelayanan

⁵⁸ Ibid., 321.

⁵⁹ Ibid.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang dilakukan dalam suatu objek alamiah untuk mengetahui fenomena yang dialami oleh subjek penelitian dengan apa adanya dan dideskripsikan menggunakan kata dan bahasa alamiah. Penelitian dengan pendekatan kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang yang diamati.⁶⁰

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu memaparkan dan menggambarkan keadaan atau fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi dilokasi penelitian.⁶¹

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*) karena peneliti ingin berproses dalam penelitian ini, sehingga peneliti dapat terjun langsung ke lapangan dan terlibat di dalamnya dengan melihat fakta yang ada di lapangan, hal ini untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam yang diterapkan oleh CipokiO dan implikasinya terhadap produktivitas kerja.

⁶⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung. PT Remaja Rosdakarya, 2016), 6.

⁶¹ *Ibid.*, 26.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti bertempat di CipokiO. CipokiO merupakan sebuah usaha yang menawarkan produk makanan ringan yang memiliki outlet atau ruko yang terletak di Jl. Kalimantan, Krajan Timur, Sumpersari, Kabupaten Jember. Usaha ini didirikan pada tahun 2014 oleh Ivan Fahmi Alkatiry. CipokiO menjual produk berupa olahan berbagai macam jenis makanan Italia.

Alasan peneliti memilih CipokiO sebagai tempat penelitian yaitu karena merupakan salah satu bentuk usaha yang berpotensi mengembangkan usahanya untuk menghadapi tingkat persaingan yang tinggi dan juga untuk mengetahui bagaimana proses dan implikasi rekrutmen berbasis nilai-nilai pada produktivitas kerja karyawan.

C. Subyek Penelitian

Penentuan subyek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive*. *Purposive* adalah suatu teknik penetapan informan dengan cara memilih informan yang dikehendaki peneliti dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang informasi yang peneliti harapkan sehingga memudahkan peneliti menjelajahi situasi sosial yang diteliti.⁶²

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 446.

Berikut subyek atau informan yang terlibat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Ivan Fahmi Alkatiry (Pemilik CipokiO)
2. Silvi Nur Khoiriah (Karyawan)
3. Novi Humairoh (Karyawan)

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Sumber data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari informan yang bersangkutan. Data primer berupa transkrip hasil wawancara dan hasil temuan-temuan saat proses pelaksanaan penelitian. Data dari penelitian ini bersumber dari keterangan informan yang terdiri dari pemilik usaha CipokiO dan karyawan CipokiO.

2. Sumber data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer yang bersumber dari data yang berbentuk teks yaitu dokumen, surat-surat, spanduk, data berbentuk gambar yaitu foto, pamflet pengumuman, serta data berbentuk suara yaitu hasil rekaman wawancara. Data yang tergolong sekunder dalam penelitian ini yaitu hasil wawancara, struktur organisasi dan poster lowongan kerja CipokiO.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang akurat dan relevan di lapangan yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data dengan cara memperhatikan atau mengamati secara langsung. Penelitian ini menggunakan jenis observasi partisipasi pasif. Partisipasi pasif adalah peneliti datang langsung ke tempat kegiatan subyek yang diamati, tetapi tidak terlibat dalam kegiatan tersebut.⁶³

Data yang peneliti dapatkan dengan menggunakan teknik observasi partisipasi pasif yaitu:

- a. Letak geografis CipokiO
- b. Proses rekrutmen karyawan CipokiO

2. Wawancara

Wawancara adalah proses percakapan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Peneliti sebagai pewawancara berhadapan langsung dengan orang yang telah ditentukan menjadi informan, kemudian memberikan beberapa pertanyaan terkait topik penelitian.

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur, dengan maksud untuk melakukan wawancara

⁶³ Ibid., 459.

yang bebas, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan dalam teknik wawancara tidak terstruktur hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.⁶⁴

Data yang peneliti dapatkan dengan menggunakan wawancara semi-terstruktur yaitu:

- a. Sejarah CipokiO
- b. Proses rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam di CipokiO
- c. Implikasi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja karyawan di CipokiO

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, yang mana merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Teknik ini merupakan cara untuk memperoleh data dengan melihat serta mencatat data-data mengenai operasionalisasi perusahaan dan dokumen lain yang berkaitan dengan masalah penelitian.⁶⁵

Data yang peneliti dapatkan dengan menggunakan teknik dokumentasi yaitu:

- a. Poster lowongan kerja CipokiO
- b. Struktur organisasi CipokiO
- c. SOP (Standar Operasional Prosedur) CipokiO

⁶⁴ Ibid., 467.

⁶⁵ Ibid., 476.

E. Analisis Data

Analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk memproses kumpulan data atau sekelompok data agar mendapatkan informasi. Artinya, proses analisis ditujukan untuk mendapatkan informasi yang jelas. Data yang didapatkan dalam jumlah besar dan memiliki banyak variasi tentunya memberikan banyak sekali informasi. Semua data ini kemudian dikelompokkan untuk diproses lebih lanjut agar bisa ditarik kesimpulan. Lewat kumpulan data yang sudah diproses inilah suatu informasi bisa didapatkan.⁶⁶

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, serta membuang yang tidak perlu, sehingga data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya.⁶⁷

Secara operasional teknik reduksi data dalam penelitian ini, peneliti menyusun sejumlah data mentah yang peneliti peroleh dari lapangan dalam bentuk catatan lapangan, rekaman, salinan wawancara dan dokumentasi. Setelah data dipilah seperti itu, peneliti akan lebih mudah untuk melakukan

⁶⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 247.

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*, 338.

proses reduksi dari data mentah tersebut, kemudian mengkerucut menjadi sejumlah data yang penting-penting saja yang berkaitan dengan penelitian.

2. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.⁶⁸

Supaya data yang telah direduksi menjadi suatu argumen-argumen yang menjelaskan fokus penelitian dan mempunyai arti yang bermakna, maka tahap selanjutnya peneliti merangkai dan mensistematiskan data-data sesuai pada tempatnya, yang disesuaikan dengan kepentingan laporan penelitian.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam proses analisis data penelitian kualitatif yang diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang masih samar-samar sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis, atau teori.⁶⁹

⁶⁸ Ibid., 341.

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 345.

F. Keabsahan Data

Teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.⁷⁰ Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu peneliti mengecek informasi yang didapatkan dengan membandingkan hasil wawancara yang diperoleh dari masing-masing sumber atau informan penelitian. Langkah-langkah triangulasi sumber yaitu sebagai berikut :⁷¹

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 dikatakannya sepanjang waktu
4. Membandingkan keadaan dari perspektif seseorang dengan berbagai pandangan masyarakat dari berbagai kelas
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan dengan hasil wawancara.

⁷⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 330.

⁷¹ *Ibid.*, 331.

G. Tahap-tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian yang dimaksud disini yaitu berkaitan dengan proses pelaksanaan penelitian. Tahap-tahap penelitian yang dilakukan oleh peneliti diantaranya:⁷²

1. Tahap Pra Lapang

Tahap pra lapang adalah tahap dimana peneliti mencari gambaran permasalahan dan latar belakang serta referensi yang terkait dengan tema sebelum terjun ke lapangan. Peneliti telah mendapatkan gambaran permasalahan yang ada dengan mengangkat judul “Implikasi Rekrutmen Berbasis Nilai-Nilai Islam pada Produktivitas Kerja di CipokiO Jember”. Adapun tahap-tahap pra lapangan yang diidentifikasi oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana penelitian
- b. Menentukan objek penelitian
- c. Meninjau terlebih dahulu objek penelitian yang telah ditentukan
- d. Mengajukan judul kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- e. Mencari referensi terkait pokok permasalahan penelitian
- f. Menkonsultasikan kepada dosen pembimbing
- g. Mengurus izin penelitian
- h. Mempersiapkan perlengkapan penelitian

⁷² Ibid., 133.

2. Tahap Pelaksanaan

Dalam tahap ini peneliti mulai melakukan penelitian secara langsung dilapangan yang bertujuan untuk mencari serta mengumpulkan data-data yang didapat secara langsung dilapangan dengan alat yang sudah disediakan baik secara tertulis, rekaman, serta dokumentasi untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan fokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

3. Tahap Analisis Data

Pada tahap ini peneliti melakukan teknik analisis data terhadap beberapa jenis data yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi selama penelitian berlangsung atau selama peneliti berada di lapangan. Tahap ini peneliti menginformasikan kembali data yang didapat dari lapangan dengan teori yang digunakan.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

Pada bab ini disajikan tentang gambaran umum obyek penelitian yaitu Cipoki, dalam hal ini bukan semua subyek yang diteliti, tetapi subyek yang dianggap mengetahui dan mengenal hal yang dikaji.

1. Sejarah CipokiO

CipokiO adalah salah satu usaha yang bergerak dibidang kuliner. Pemilik usaha yang bernama Ivan Fahmi Alkatiry mendirikan usaha ini dari 0 yaitu pada tahun 2014 yang diberi nama CipokiO. Usaha ini didirikan pada saat Bapak Ivan kuliah semester 7, setelah usaha ini berjalan dengan lancar Bapak Ivan tidak melanjutkan kuliahnya karena memilih untuk fokus menjalankan usaha ini. Bapak Ivan memulai usahanya dengan menyewa ruko-ruko dan sering berpindah-pindah lokasi, untuk sekarang berlokasi di Jl. Kalimantan, Krajan Timur, Sumbersari, Kabupaten Jember.

Awal inspirasi Bapak Ivan dalam mendirikan usaha ini yaitu, pada saat pulang kuliah disore hari, Bapak Ivan melihat pedagang Cilok Edi yang sedang berjualan di pinggir jalan depan DPR Jember, dan Cilok Edi tersebut sudah berjualan sejak Bapak Ivan masih duduk dibangku Sekolah Dasar, dan cilok tersebut sama saja seperti dulu, kemudian setelah sampai dirumah, bapak Ivan menonton acara berita di televisi, dan berita tersebut membicarakan tentang pengusaha bakso, lalu muncul ide untuk membuka usaha sendiri, yaitu cilok dengan saus yang berbeda dengan saus cilok-cilok

yang berada dipasaran, akhirnya bapak Ivan membuat saus sendiri yaitu saus *spaghetti*, dan saus tersebut menjadi ciri khas rasa dari CipokiO.

Usaha kuliner ini awalnya hanya menjual pentol cilok seperti pentol-pentol cilok dipasaran, hanya sausnya saja yang membedakan, kemudian bapak Ivan mencoba inovasi baru supaya menambah jenis menu dan agar lebih banyak masyarakat yang mengetahui ciri khas dari CipokiO, inovasi tersebut yaitu dengan mengeluarkan menu cilok yang cara memakannya berbeda, yaitu cilok dimakan dengan makaroni, cilok dengan siomay makaroni, cilok dengan samyang, cilok dengan tacos, cilok dengan mie *spaghetti*, dan cilok dengan kebab, saus dari berbagai menu tersebut juga menggunakan saus khas dari CipokiO.

Pada tahun 2022 produk CipokiO berubah total, tidak ada lagi produk cilok didalamnya, hal tersebut didasari oleh keinginan Bapak Ivan untuk memenangkan kompetensi dan bertahan di tengah persaingan yang ketat. Pada tahun 2022 ini, CipokiO menjual produk makanan Italia, produk-produk tersebut terdiri dari spaghetti, macasita, heatball, italian fries, somrengo, mario italian kebab, don twisto, don supremo, dan juga don greats.

Bapak Ivan menjalankan usahanya dengan memperkerjakan 2 orang, yaitu dibidang kasir dan bidang produksi. Rekrutmen yang diterapkan Bapak Ivan merupakan rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam, yang mana tidak terpaku pada ijazah terakhir para pelamar saja, tetapi memberikan syarat khusus bagi pelamar yaitu muslim atau muslimah, mampu membaca

Al-Quran, amanah, dapat bekerja sama, serta memahami dasar-dasar pengetahuan tentang agama Islam, dan berjilbab untuk wanita.⁷³

2. Letak Geografis CipokiO

Hal ini dikemukakan dimana tempat situasi sosial yang akan diteliti. CipokiO terletak di jalan Kalimantan, Kelurahan Krajan Timur, Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. Ruko CipokiO terletak di pinggir jalan raya dengan batasan sebagai berikut :⁷⁴

- a. Sebelah Utara : Cafe Pesen Kopi
- b. Sebelah Timur : Toko Senyum Media
- c. Sebelah Selatan : Soto Ayam H. Syukri
- d. Sebelah Barat : Hotel Inbox Capsule

3. Visi dan Misi CipokiO

a. Visi

Menjadi industrial *food* dengan berbasis syariah Islam di dunia.

b. Misi

1. Memberikan pelatihan entrepreneur syariah pada pengusaha muda Islam
2. Memberikan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang jelas dengan koridor syariah dalam bermuamalah pada pekerjaan karyawan
3. Membuat pabrik saus dan frozen halal dan toyib

⁷³ Ivan Fahmi Alkatiry, *wawancara*, tanggal 25 Maret 2022.

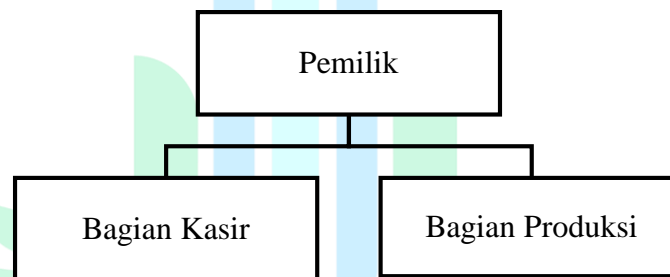
⁷⁴ *Observasi*, tanggal 28 September 2021.

4. Membuat sistem kerjasama Islam syirkah untuk pengembangan usaha kecil, menengah dan besar.⁷⁵

4. Struktur Organisasi CipokiO

CipokiO memiliki struktur organisasi yang tergolong sederhana. Struktur organisasi menggambarkan hubungan dan tanggungjawab para karyawan CipokiO, dengan adanya struktur organisasi akan memudahkan dalam mengelola manajemen perusahaan.

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi CipokiO



Sumber: CipokiO

Deskripsi pelaksanaan tugas pada CipokiO yaitu sebagai berikut :

1. Pemilik Usaha

Bapak Ivan Fahmi Alkatiry merupakan pemilik usaha CipokiO, selaku pemilik usaha, Bapak Ivan memiliki wewenang sebagai pengambil keputusan dalam perusahaan, mengawasi langsung kinerja karyawannya, mengelola keuangan untuk kelangsungan usahanya. Selain itu ia juga memasarkan produk CipokiO melalui media sosial yaitu Instagram.

⁷⁵ Ivan Fahmi Alkatiry, *wawancara*, tanggal 25 Maret 2022.

2. Bagian Kasir

Silvi Nur Khoiriah merupakan kasir CipokiO, ia memiliki tugas untuk melayani proses transaksi pembeli, memberikan informasi yang dibutuhkan pembeli, mencatat pengeluaran dari perusahaan seperti pengeluaran untuk membeli bahan baku dan pengeluaran lainnya, serta mencatat data penjualan.

3. Bagian Produksi

Novi Humairoh merupakan karyawan yang bekerja dibagian produksi, ia memiliki tugas untuk mengontrol ketersediaan bahan baku, memproduksi dan mengemas pesanan pembeli, serta menjaga rasa dan kualitas produk CipokiO.⁷⁶

B. Penyajian dan Analisis Data

Penyajian dan analisis data memuat tentang uraian data dan temuan yang diperoleh dengan menggunakan berbagai metode yang digunakan peneliti. Uraian ini terdiri atas deskripsi data yang disajikan dengan topik sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan dari fokus penelitian.

1. Proses Rekrutmen Karyawan di CipokiO Jember

Proses rekrutmen menjadi suatu keharusan yang dilakukan oleh setiap perusahaan, dengan adanya proses rekrutmen maka akan menentukan kualitas karyawan yang diinginkan untuk bekerja di sebuah perusahaan, ketepatan perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen dapat

⁷⁶ *Dokumentasi*, tanggal 25 Maret 2022.

mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri, seperti halnya proses rekrutmen yang diterapkan CipokiO.

Berikut selengkapnya terkait proses rekrutmen karyawan di CipokiO Jember :

a. Sourcing Process

Sourcing process merupakan proses untuk menarik calon-calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan melalui sumber internal atau eksternal, dan dengan menggunakan metode rekrutmen yang tersedia. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Ivan selaku pemilik CipokiO sebagai berikut:

“Saya *share* lowongan kerja di media sosial *instagram* CipokiO dan di grup *whatsapp* mbak, saya juga ngerasa terbantu sih mbak dengan media sosial ini, alhamdulillah setelah saya *share* poster loker di media sosial banyak lamaran yang masuk.”⁷⁷

Berikut hasil wawancara dengan Silvi selaku karyawan bagian kasir CipokiO :

“Saya tau informasi lowongan kerja di CipokiO ini dari akun *Instagramnya* mbak”⁷⁸

Sebagaimana hasil wawancara dengan Silvi selaku karyawan bagian kasir CipokiO :

“Waktu itu saya cari-cari nih info tentang loker di Instagram, saya coba buka akun *Instagram* infolokerjember, terus liat yang menandai akun *Instagram* itu siapa aja, dan kebetulan saya nemu loker di CipokiO ini, jadi gitu mbak saya tau info loker disini.”⁷⁹

⁷⁷ Ivan Fahmi Alkatiry, *wawancara*, tanggal 25 Maret 2022.

⁷⁸ Silvi Nur Khoiriah, *wawancara*, tanggal 21 Maret 2022.

⁷⁹ Novi Humairoh, *wawancara*, tanggal 21 Maret 2022.

Dari beberapa hasil wawancara diatas, CipokiO melakukan *sourcing process* atau proses pencarian pelamar kerja dengan metode rekrutmen eksternal melalui media sosial CipokiO yaitu *instagram* dan grup *whatsapp*, dengan menyebarkan info lowongan kerja melalui media sosial tersebut, pemilik usaha merasa sangat terbantu karena banyak lamaran-lamaran yang masuk ke CipokiO.

b. Selection Process

Upaya rekrutmen karyawan CipokiO tidak berhenti pada pencarian pelamar kerja melalui media sosial saja, supaya mendapatkan karyawan yang terbaik maka CipokiO melakukan *selection process* atau proses seleksi, yaitu suatu proses penyaringan para pelamar kerja dan menjadikan pelamar sebagai kandidat untuk menjadi karyawan, yang mana didasarkan pada spesifikasi atau kriteria yang ada.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Ivan selaku pemilik CipokiO sebagai berikut :

“Setelah lamaran masuk saya filter CV para pelamar, harus difilter secara baik mbak, cari dengan yang CipokiO inginkan, kemudian setelah proses filter selesai saya panggil lewat *chat Whatsapp* untuk melaksanakan interview.”

Dari hasil wawancara dengan pemilik usaha, *selection process* atau proses seleksi yang dilakukan ialah menyeleksi CV atau berkas-berkas para pelamar, dicari pelamar yang memang dibutuhkan oleh CipokiO, kemudian setelah proses seleksi selesai pemilik usaha memanggil pelamar yang lolos melalui *chat Whatsapp*.

c. User Process

Tahap selanjutnya yaitu tes wawancara, tahap ini dilakukan untuk mengevaluasi hal yang menentukan diterima tidaknya seorang pelamar, tes wawancara ini dilakukan langsung oleh pemilik CipokiO di cafe Pesen Kopi tepat disebelah utara outlet CipokiO.

“Waktu itu tepat jam 4 sore peneliti berada di cafe Pesen Kopi untuk melakukan observasi tentang kegiatan tes wawancara pelamar kerja CipokiO, peneliti duduk di kursi dekat pintu masuk dengan jarak 3 meja dari tempat Bapak Ivan pemilik CipokiO berada, pada sore itu Bapak Ivan sendiri yang akan melakukan tes wawancara kepada para pelamar kerja CipokiO. Selang beberapa menit seorang laki-laki bersepatu dan berpakaian rapi datang dengan memakai hem berwarna hitam dan celana berwarna coklat, ia menuju ke meja yang ditempati Bapak Ivan, lalu Bapak Ivan mempersilahkan orang itu duduk di depannya. Kemudian tidak lama dari itu datang 2 orang perempuan berpakaian rapi dan bersepatu menuju meja Bapak Ivan dan Bapak Ivan juga mempersilahkan mereka untuk duduk di depannya, perempuan yang pertama berkerudung abu-abu, memakai baju berwarna ungu dan rok abu-abu, perempuan yang kedua pun juga berkerudung, dengan kerudung warna hitam dan memakai hem berwarna biru tua serta celana warna biru muda, lalu Bapak Ivan mulai mewawancarai mereka. Proses tes wawancara tersebut berlangsung lama, kemudian setelah beberapa menit berlalu 2 orang pelamar kerja tersebut keluar dari cafe, tetapi ada satu orang pelamar yang masih duduk bersama Bapak Ivan, tidak lama mereka berbincang-bincang, setelah itu ia keluar dari cafe dan Bapak Ivan juga ikut keluar.”

Berdasarkan hasil observasi peneliti, terdapat 3 orang pelamar kerja yang melaksanakan tes wawancara, tetapi setelah pelaksanaan tes wawancara selesai, ada 2 orang pelamar yang tidak diterima untuk bekerja di CipokiO sehingga mereka meninggalkan tempat pelaksanaan

⁸⁰ *Observasi*, tanggal 03 Januari 2022.

wawancara, dan hanya tersisa 1 orang pelamar saja yang tetap berada di cafe bersama pemilik usaha yaitu pelamar yang diterima untuk bekerja di CipokiO.

Hasil wawancara dengan Bapak Ivan selaku pemilik CipokiO sebagai berikut :

“Saya *interview* anak-anak di luar outlet CipokiO mbak, cari tempat yang nyaman untuk ngobrol, setelah *interview* selesai saya memutuskan pelamar yang diterima dan memberitahukan mereka untuk melakukan training mbak.”⁸¹

Sebagaimana hasil wawancara dengan Novi selaku karyawan bagian kasir CipokiO sebagai berikut :

“Setelah 1 minggu atau 10 hari, berapa ya intinya agak lama sih setelah saya menaruh lamaran terus di *chat* melalui *whatsapp* mbak, jam 12 siang saya dichat, jam 4 sore saya disuruh ke Pesen Kopi, disana saya dites wawancara mbak, dan pada hari itu juga saya diterima untuk bekerja di CipokiO. Besoknya saya langsung diperintahkan untuk melakukan training.”⁸²

Sebagaimana hasil wawancara dengan Silvi selaku karyawan bagian kasir CipokiO sebagai berikut :

“Waktu itu saya mendapat kabar mbak kalau saya lolos pemberkasan untuk lanjut ke tahap tes wawancara, lalu Pak Ivan langsung menentukan tanggal wawancaranya, terus Pak Ivan bilang kalau tes wawancaranya di Grand Cafe Jember, disana dites sama Pak Ivan sendiri, pas saya wawancara itu juga ada beberapa orang pelamar yang diwawancara mbak, saya lupa tepatnya berapa orang. Terus dapat beberapa hari saya mendapat kabar kalau saya diterima untuk bekerja di CipokiO, saya juga gak nyangka kalau saya diterima dan 3 hari kemudian saya melakukan training mbak.”⁸³

⁸¹ Ivan Fahmi Alkatiry, *wawancara*, tanggal 25 Maret 2022.

⁸² Novi Humairoh, *wawancara*, tanggal 25 Maret 2022.

⁸³ Silvi Nur Khoiriah, *wawancara*, tanggal 21 Maret 2022.

Dari beberapa hasil wawancara dan observasi diatas dapat disimpulkan bahwa CipokiO melaksanakan *user process* atau tes wawancara di luar outlet CipokiO itu sendiri, pelaksanaan tes wawancara tersebut dilakukan kepada beberapa para pelamar yang telah lolos seleksi pemberkasan, kemudian setelah tes wawancara selesai pemilik usaha memutuskan pelamar yang diterima untuk bekerja di CipokiO dan pada hari tes wawancara itu juga diumumkan, lalu memberitahukan kepada pelamar yang telah diterima untuk melaksanakan training.

CipokiO menerapkan rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam tentunya memiliki alasan, seperti halnya hasil wawancara dengan Bapak Ivan selaku pemilik CipokiO sebagai berikut :

“Karena salah satu elemen kunci keberhasilan perusahaan adalah karyawan mbak, dan juga sebagai solusi dari banyaknya masalah di dalam CipokiO, saya juga ingin mendapatkan keberkahan dalam berbisnis, makanya saya menerapkan rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam, sehingga karyawan juga dapat meningkatkan kesetiaan dalam memegang teguh syariat Islam, dengan begitu karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan ajaran-ajaran Islam.”⁸⁴

Berdasarkan hasil wawancara, alasan pemilik menerapkan rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam yaitu karena hal tersebut merupakan solusi dari masalah yang ada di dalam CipokiO, serta pemilik CipokiO juga ingin mendapatkan keberkahan dalam bisnis yang ia jalankan, dan juga salah satu kunci keberhasilan perusahaan yaitu karyawan, oleh karena itu ia berupaya menjaga kinerja karyawannya melalui penerapan rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam, sehingga karyawan melihat pekerjaannya sebagai

⁸⁴ Ivan Fahmi Alkatiry, *wawancara*, tanggal 25 Maret 2022.

alat untuk meningkatkan spiritualitas ibadah dan sebagai sarana untuk meningkatkan kesetiaan dalam memegang teguh syariat Islam, dengan begitu karyawan dapat bekerja secara maksimal dan pelaksanaannya sesuai dengan ajaran Islam.

2. Rekrutmen Karyawan berbasis Nilai-Nilai Islam di CipokiO Jember

Prinsip rekrutmen dalam Islam bertujuan untuk mencari calon karyawan yang memiliki keterampilan dan dalam dirinya terdapat sifat yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga akan terbukti loyalitasnya untuk agama Islam, yang nantinya juga akan menghasilkan budaya perusahaan yang baik. Selengkapny proses dalam penarikan pelamar atau calon karyawan berbasis nilai-nilai Islam di CipokiO adalah sebagai berikut :

a. Nilai Akidah

Nilai akidah mengajarkan manusia untuk percaya kepada adanya Allah SWT yang diyakini sebagai Tuhan yang Esa dan harus disembah tanpa adanya keraguan sedikitpun. Penerapan nilai akidah dalam rekrutmen karyawan yaitu sebagaimana hasil wawancara dengan

Bapak Ivan selaku pemilik CipokiO sebagai berikut:

“Rekrutmen di CipokiO sendiri ada syaratnya tersendiri mbak, contohnya dalam agama itu muslim dan muslimah, kenapa seperti itu, karena dari muslim untuk muslim dong, mindset saya membentuk orang muslim untuk menjadi pengusaha, saya juga membentuk tim ya dari akidah, akidah menjadi dasar utama dalam pembangunan CipokiO dari segala resourceny mbak.”⁸⁵

⁸⁵ Ivan Fahmi Alkatiry, *wawancara*, tanggal 25 Maret 2022.

Berikut poster lowongan kerja CipokiO Jember yang berisi syarat atau kriteria pelamar kerja yang dicari : ⁸⁶



Sumber: <https://instagram.com/cipokio.id?igshid=YmMyMTA2M2Y>

Pencarian pelamar kerja dengan kriteria tersebut dapat menarik

minat para pencari kerja untuk melamar kerja di CipokiO, karena

kriteria pelamar yang dicari CipokiO terdapat unsur agama didalamnya.

Salah satu karyawan CipokiO yang melamar kerja karena tertarik pada

kriteria pelamar kerja yang terdapat pada poster lowongan kerja di

Instagram CipokiO yaitu Silvi.

⁸⁶ Dokumentasi, tanggal 03 Januari 2022.

Berikut hasil wawancara dengan Silvi selaku karyawan bagian kasir CipokiO :

“Saya melamar disini karna saya tertarik dengan CipokiO mbak, tertariknya ya karna rekrutmennya itu, itukan di pamflet *open recruitment* di *instagram* mengutamakan kayak lebih ke islaminya, lebih ke agamanya gitu mbak, nah akhirnya saya melamar disini.”⁸⁷

b. Nilai Syariah

Nilai syariah merupakan komponen ajaran Islam yang mengatur tentang kehidupan manusia baik dalam bidang ibadah maupun muamalah yang merupakan aktualisasi dari akidah yang menjadi keyakinannya. Nilai syariah dalam rekrutmen diterapkan dalam *sourcing process* yaitu kriteria untuk berkerudung bagi wanita, menjaga sholat lima waktu dan mampu membaca Al-Qur'an, yang mana kriteria tersebut telah tercantum pada poster lowongan kerja CipokiO. Namun dalam *user process* tidak menerapkan tes wawancara syariah dengan membaca Al-Qur'an, sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Ivan selaku pemilik CipokiO sebagai berikut :

“Saya belum membuat SOP baku untuk rekrutmen mbak, *interviewnya* tidak saya tes untuk membaca Al-Qur'an, tetapi memang semestinya begitu, sebenarnya dari poster lowongan kerja juga sudah *ngefilter* mana orang yang bisa ngaji atau enggak.”⁸⁸

⁸⁷ Silvi Nur Khoiriah, *wawancara*, tanggal 21 Maret 2022.

⁸⁸ Ivan Fahmi Alkatiry, *wawancara*, tanggal 25 Maret 2022.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Silvi selaku karyawan bagian kasir CipokiO sebagai berikut :

“Waktu itu saya gak di tes membaca Al-Qur’an mbak, kalau menurut saya sih bisa tidaknya orang membaca Al-Qur’an itu jadi urusan diri sendiri dengan Allah, tapi kalau saya ada jam kosong Bapak Ivan memang menyuruh saya untuk membaca Al-Qur’an.”⁸⁹

Sebagaimana hasil wawancara dengan Novi selaku karyawan bagian produksi CipokiO sebagai berikut :

“Gak ada tes membaca Al-Qur’an sih, mungkin Pak Ivan yakin aja ya mbak kalau kita muslim dan pasti bisa membaca Al-Qur’an, karena di pamflet lowongan kerja pun syaratnya mampu membaca Al-Qur’an”⁹⁰

Dari beberapa hasil wawancara diatas, pemilik usaha telah menerapkan nilai syariah dalam *sourcing process* atau proses pencarian tenaga kerja tetapi tidak menerapkannya dalam *user process* atau proses wawancara, hal tersebut dikarenakan CipokiO belum membuat SOP baku untuk rekrutmen.

c. Nilai Akhlak

Nilai akhlak merupakan tingkah laku seseorang yang didorong oleh suatu keinginan secara mendasar untuk melakukan suatu perbuatan. Akhlak dalam Islam adalah sifat yang sesuai dengan ajaran agama Islam dan seorang muslim haruslah memiliki akhlak yang terpuji. Penerapan nilai akhlak dalam rekrutmen karyawan di CipokiO

⁸⁹ Silvi Nur Khoiriah, *wawancara*, tanggal 21 Maret 2022.

⁹⁰ Novi Humairoh, *wawancara*, tanggal 25 Maret 2022.

Jember yaitu sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Ivan selaku pemilik CipokiO sebagai berikut :

“Pertanyaan yang memberikan info tentang akhlak itu seperti apa itu amanah, bagaimana pelamar menghadapi dan menyelesaikan tantangan yang ada di tempat kerja, bagaimana pelamar bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, apa yang dilakukan pelamar apabila beban dalam pekerjaan terlalu berat, apa yang dilakukan pelamar apabila dia membuat kesalahan, bagaimana hubungan pelamar dengan orang tua, apa yang pelamar lakukan ketika diserukan azan shalat sedangkan dia sibuk bekerja, kurang lebih seperti itu mbak.”⁹¹

Sebagaimana hasil wawancara dengan Silvi selaku karyawan bagian kasir CipokiO sebagai berikut :

“Wawancaranya memang berbeda dengan yang lain mbak, soalnya sebelumnya saya juga pernah tes wawancara ditempat lain, dan yang membedakan itu pertanyaan dari tes wawancara CipokiO ini, ada unsur keagamaannya.”⁹²

Sebagaimana hasil wawancara dengan Novi selaku karyawan bagian produksi CipokiO sebagai berikut :

“Wawancaranya ya seperti biasanya mbak, ditanya tentang riwayat pendidikan, gimana hubungan dengan keluarga, ya hampir sama kayak Silfi itu juga ada unsur agamanya.”⁹³

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa CipokiO menerapkan nilai akhlak dalam kegiatan *sourcing process*, yang mana memberikan kriteria bagi para pelamar yakni amanah, bertanggung jawab dan mampu bekerja sama. Sedangkan penerapan nilai akhlak di dalam *user process* yaitu melalui tes wawancara pelamar

⁹¹ Ivan Fahmi Alkatiry, *wawancara*, tanggal 25 Maret 2022.

⁹² Silvi Nur Khoiriah, *wawancara*, tanggal 21 Maret 2022.

⁹³ Novi Humairoh, *wawancara*, tanggal 25 Maret 2022.

kerja dengan memberikan berbagai macam pertanyaan yang mana ada kaitannya dengan akhlak yang dimiliki oleh para pelamar.

3. Implikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam pada Produktivitas Kerja di CipokiO Jember

Produktivitas kerja merupakan peran serta karyawan dalam menghasilkan sejumlah barang dan jasa secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu. Penerapan rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam yang diterapkan oleh CipokiO tentunya berimplikasi atau berdampak pada produktivitas kerja karyawan, tetapi peneliti tidak dapat mengukur produktivitas kerja melalui indikator kuantitas kerja yang mana data kuantitas yang didapatkan merupakan data dari penjualan CipokiO, karena hal tersebut diluar kendali peneliti, pengukuran produktivitas yang dilakukan peneliti melalui salah satu indikator produktivitas kerja yaitu kualitas kerja, kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, kualitas kerja tergantung pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan perbandingan standar yang ada atau yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Ivan selaku pemilik CipokiO sebagai berikut :

“Sangat berimplikasi mbak, dari segi kejujuran, kedisiplinan dan tanggungjawab mereka, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat, apalagi dengan SOP tentang produksi yang jelas dan terukur, walaupun tidak dilihat atasan, karyawan masih merasa diawasi oleh Allah, semakin islami sikap dan perbuatannya maka akan semakin bagus pekerjaannya insyaAllah, karena niat karyawan

dalam bekerja karena lillah mbak. Saya juga mengharuskan karyawan untuk mengaji disaat jam-jam kosong waktu bekerja.”⁹⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik CipokiO, rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam sangat berimplikasi pada produktivitas kerja yaitu produktivitas kerja karyawannya meningkat, karena karyawan melihat pekerjaannya sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas ibadah, oleh karena itu karyawan dapat dipercaya, disiplin serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. CipokiO juga memberikan SOP yang terukur kepada karyawannya sehingga pengukuran produktivitas kerjanya jelas.

Berikut SOP (Standard Operational Procedure) karyawan CipokiO dalam melaksanakan pekerjaannya :

SOP CIPOKIO	
PROSEDUR OPEN OUTLET	
Tujuan :	Standarisasi operasional buka outlet dan persiapan sebelum melayani konsumen atau sebelum konsumen datang.
Prosedur pekerjaan :	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembukaan outlet dilakukan oleh karyawan 15 menit sebelum jam 13.00 WIB 2. Membalik sign OPEN/CLOSE 3. Merapikan tempat duduk konsumen 4. Menyiapkan bahan baku 5. Menyiapkan peralatan di dapur

⁹⁴ Ivan Fahmi Alkatiry, *wawancara*, tanggal 29 Maret 2022.

SOP CIPOKIO

PROSEDUR CLOSE OUTLET

Tujuan :

Standarisasi operasional menutup outlet.

Prosedur pekerjaan :

1. Penutupan outlet dilakukan oleh karyawan pada jam 22.00 WIB
2. Membalik sign OPEN/CLOSE
3. Meletakkan setiap bahan baku yang tidak terjual ke tempat penyimpanan
4. Bersihkan outlet dan pastikan semua peralatan memasak dalam keadaan bersih
5. Tutup pintu outlet dengan benar

SOP CIPOKIO

PROSEDUR KERJA BAGIAN KASIR

Tujuan :

Standarisasi pekerjaan kasir outlet sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Prosedur pekerjaan :

1. Setiap konsumen yang datang ke outlet disambut dengan salam
2. Bersikap ramah, murah senyum dan siap melayani dengan sabar, telaten dan dengan sepenuh hati
3. Siap membantu konsumen untuk memperoleh keinginannya
4. Apabila melihat konsumen nampak kesulitan atau kebingungan segera menanyakan "apakah butuh bantuan"
5. Cekatan dan sigap apabila konsumen meminta bantuan
6. Katakan "tidak ada lagi pesanan yang lain ibu/bapak?"
7. Apabila konsumen komplain, harus mendengarkan keluhan customer dengan baik, tidak menyela dan meminta maaf atas kesalahan
8. Memberikan list pesanan kepada bagian produksi
9. Ucapkan "mohon tunggu sebentar ibu/bapak, pesanan sedang dimasak" kepada pelanggan
10. Sebutkan dihadapan konsumen jumlah nominal yang harus dibayar
11. Tunjukkan dan sebutkan jumlah nominal uang yang diberikan oleh konsumen
12. Pastikan berikan uang kembalian dengan tepat dan benar
13. Ucapkan "terima kasih"
14. Menghitung uang dan mencocokkan dengan catatan pesanan
15. Melaporkan dan menyetorkan uang penjualan kepada pemilik outlet
16. Melaporkan bukti pembelian bahan baku kepada pemilik outlet.

SOP CIPOKIO	
PROSEDUR KERJA BAGIAN PRODUKSI	
Tujuan :	Standarisasi pekerjaan produksi outlet sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
Prosedur pekerjaan :	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengidentifikasi apa, kapan dan berapa banyak untuk pembelian bahan baku 2. Membeli bahan baku sebelum outlet dibuka 3. Setelah proses pembelian barang selesai, karyawan memberikan bukti pembayaran ke bagian kasir 4. Pastikan tangan dan pakaian dalam keadaan bersih 5. Memakai celemek memasak 6. Memasak pesanan konsumen sesuai dengan operasional memasak yang telah ditetapkan 7. Bagian tutup wadah makanan harus diberi label CipokiO 8. Bungkus pesanan dengan kantong plastik

Sumber : CipokiO

Peningkatan produktivitas kerja karyawan yang tinggi merupakan keinginan setiap perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun lingkungan kerja.

Seperti halnya yang telah disampaikan oleh Bapak Ivan selaku pemilik CipokiO sebagai berikut :

“Ada mbak, faktornya dari internal maupun eksternal, eksternalnya 70%. Faktor internal itu dalam bentuk masalah didalam perusahaan mbak, seperti pengaruh karyawan yang negatif, keuangan perusahaan yang tidak stabil dan kurangnya sosok *leader*. Kalau eksternal itu lebih ke pengaruh dari lingkungan luar, bisa temen-temen mereka dan karyawan dari pesaing yang berada dalam radius dekat yang sering menjadi temen ngobrol, itu bisa merusak persepsi karyawan yang baik harus seperti apa, karena masing-masing perusahaan berbeda-beda, kebijakan pemerintah juga sangat berpengaruh besar terhadap penurunan maupun peningkatan produktivitas kerja karyawan.”⁹⁵

⁹⁵ Ivan Fahmi Alkatiry, *wawancara*, tanggal 29 Maret 2022.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Silvi selaku karyawan bagian kasir CipokiO sebagai berikut :

“Ada, kalau faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja itu tergantung pada banyaknya pesanan dari pembeli, kalau faktor yang mempengaruhi penurunan produktivitas itu seperti sekarang, sekarang kan harga melambung tinggi, apalagi minyak, jadi mungkin orang-orang kayak buat jajan itu masih ngirit lah, jadi itu faktor yang mempengaruhi penurunan produktivitas kerja, kalau dulu itu sebelum harga bahan baku meningkat produktivitas kerja sempat naik, naik turun mbak ya namanya rejeki lah ya naik turun, waktu itu produktivitas kerja sempat naik karena banyak pesanan, sampai ke omzet tertinggi.”⁹⁶

Selain itu Silvi juga mengatakan bahwa :

“Kalau dari faktor tingkat penghasilan sih buat aku gak berpengaruh sama produktivitas kerjaku, soalnya aku juga kerja ga mengacu pada gaji mbak, soal gaji itu lillahi ta’ala lah apapun yang dikasih ke aku itu rejekiku, kalau emang kurang dari ekspetasiku yaudah mungkin hari ini rejekinya segini gitu, terus kalau ditambah ya alhamdulillah. Tapi belum tentu rejeki yang aku terima itu semuanya rejekiku, ini udah sempat Pak Ivan sampaikan, dia menyampaikan “semua yang kamu makan, yang udah ada didalam diri kamu itu rejeki kamu, sedangkan gaji ini, yang aku kasih ke kamu sil itu belum tentu rejeki kamu, disana masih ada rejeki orang lain, karena kamu kan sedekah, ngasih ke orang tua, terus kayak ke temen, atau beli-beliin adek kamu, berarti itukan rejeki mereka, bukan rejeki kamu jadinya, jadi kamu cuma perantara aja” gitu mbak kata Pak Ivan waktu itu.”⁹⁷

Hasil wawancara dengan Novi selaku karyawan bagian produksi CipokiO sebagai berikut :

“Ada mbak, faktor dari saya sendiri itu kendala kuliah, karna saya kerja disini juga disambi dengan kuliah, kadang tuh ketika ada produksi gitu dan saya dadakan tuh ketemu dosen ya, duh ini produksinya gimana, nah saya tanya dulu ke Silvi, dek ini kira-kira aku bakalan izin, dari jam sekian sampai sekian, kira-kira produksinya nututin apa enggak gitu, apaya, bahan bakunya itu nututin apa enggak gitu ajasih mbak. Kalau pun udah mepet banget

⁹⁶ Silvi Nur Khoiriah, *wawancara*, tanggal 21 Maret 2022.

⁹⁷ Ibid.

ya saya sempet-sempetin produksi dulu pagi atau yaudah kalau emang terpaksa kegiatan kuliahku gak bisa ditinggal mau gak mau aku kudu cepet kan nanti, nyampek sini langsung gercep gitu sih.”⁹⁸

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan dan peningkatan produktivitas kerja karyawan CipokiO, dari faktor internal hingga eksternal, faktor internal yang dapat mempengaruhi penurunan produktivitas kerja yaitu masalah yang ada didalam perusahaan, seperti pengaruh karyawan yang negatif, keuangan perusahaan yang tidak stabil dan kurangnya sosok pemimpin. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja yaitu banyaknya pesanan dari pembeli, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi penurunan produktivitas kerja yaitu dalam bentuk masalah diluar perusahaan, seperti kepentingan pribadi, pengaruh dari teman-teman karyawan, karyawan dari pesaing yang sering menjadi teman bicara, dan juga kebijakan pemerintah sangat berpengaruh besar terhadap penurunan dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

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

⁹⁸ Novi Humairoh, *wawancara*, tanggal 25 Maret 2022.

C. Pembahasan Temuan

Pada bagian ini peneliti menguraikan hasil penelitian berdasarkan data yang telah diperoleh melalui metode observasi, wawancara dan dokumentasi yang berkaitan dengan fokus penelitian yang dirumuskan pada bab 1, yakni tentang :

1. Proses Rekrutmen Karyawan di CipokiO Jember

Rekrutmen merupakan suatu proses yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.⁹⁹ Perusahaan dapat memilih pelamar-pelamar yang memiliki keterampilan yang paling dekat dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan.¹⁰⁰

Proses rekrutmen merupakan suatu hal yang sangat vital bagi sebuah perusahaan, ketepatan perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen dapat mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu perusahaan harus merencanakan rekrutmen dengan matang. Proses rekrutmen tersebut sangat kompleks, membutuhkan tanggung jawab yang besar, biaya yang tidak sedikit, memakan waktu yang cukup lama, serta peluang mengalami kesalahan dalam menentukan orang yang tepat sangat besar.

⁹⁹ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Edisi 10*, 4.

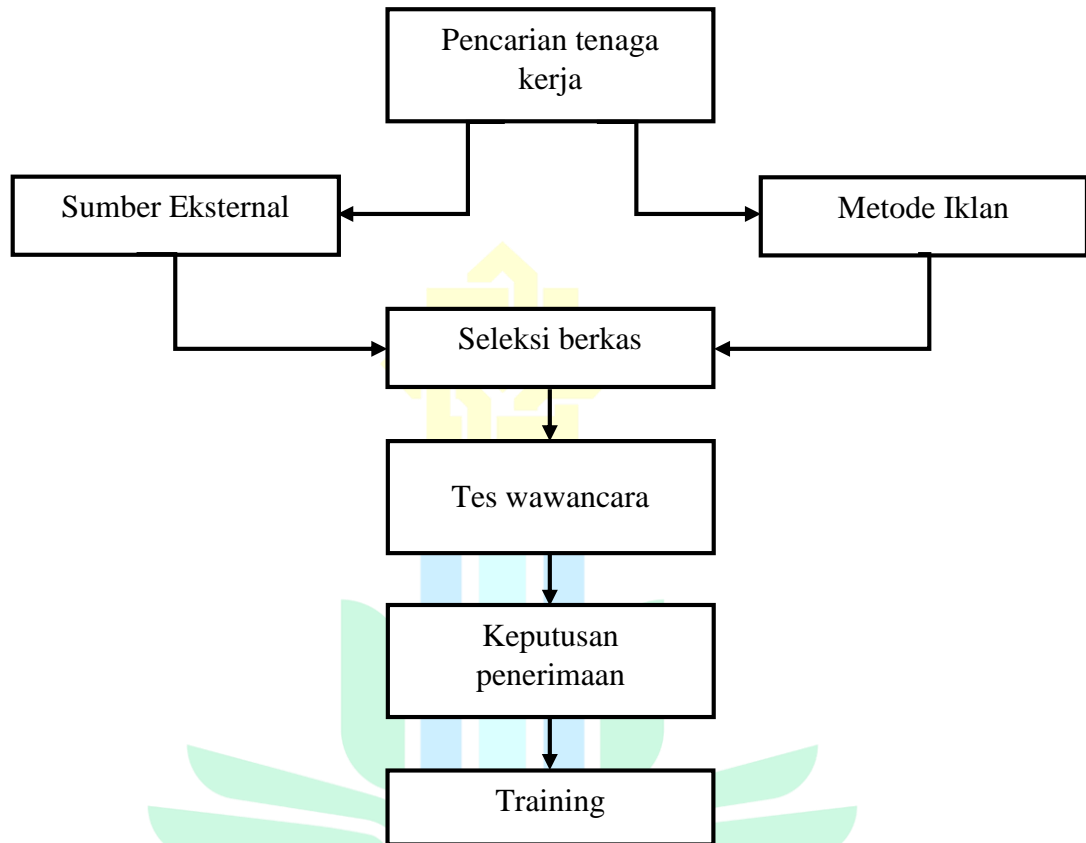
¹⁰⁰ Ibid.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa CipokiO sudah menerapkan rekrutmen dengan tepat, proses rekrutmen dilakukan oleh pemilik CipokiO sendiri. Selengkapnya proses dalam penarikan pelamar atau calon karyawan di CipokiO adalah sebagai berikut :

- a. Pencarian tenaga kerja dengan mempromosikan lowongan kerja melalui metode rekrutmen iklan yaitu melalui media sosial *instagram* dan grup *whatsapp*, serta menggunakan sumber rekrutmen eksternal dengan kriteria pelamar yang sudah ditentukan.
- b. Melakukan seleksi berkas pelamar
- c. Melakukan tes wawancara kepada para pelamar yang lolos seleksi pemberkasan
- d. Memutuskan pelamar yang diterima untuk bekerja di CipokiO
- e. Memberitahukan kepada pelamar yang diterima untuk melakukan training.

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

Gambar 4.2
Proses Rekrutmen Karyawan di CipokiO



Sumber: CipokiO diolah oleh peneliti

2. Rekrutmen Karyawan berbasis Nilai-Nilai Islam di CipokiO Jember

Di dalam konteks rekrutmen, agama Islam memerintahkan umatnya untuk memilih pelamar kerja berdasarkan kemampuan yang dimilikinya, yang mana tergantung pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, serta berdasarkan sifat atau karakter pelamar kerja yang jujur dan dapat dipercaya.

Faktor utama yang menentukan kelayakan seseorang untuk menjadi karyawan di suatu perusahaan ialah orang tersebut yang memiliki sifat yang dapat dipercaya. Sifat yang dapat dipercaya atau amanah dapat dipahami

sebagai sikap yang taat kepada Allah SWT dengan melaksanakan semua kewajibannya sebagai khalifah di bumi sesuai dengan aturan-Nya. Oleh karena itu, sifat amanah dalam konteks pekerjaan seseorang berarti selalu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur, tidak menipu, mencuri, mengancam, melakukan tindakan kekerasan, dan tidak memihak kepada golongan tertentu yang tidak didasarkan pada kemampuannya.

Prinsip agama Islam dalam mencari pelamar kerja adalah mencari seseorang yang memiliki sifat amanah dan profesional, sehingga akan terpenuhi unsur kesesuaian antara seorang karyawan dengan budaya perusahaan (*culture fit*) dan keterampilan (*job fit*) yang dibutuhkan perusahaan. Di dalam konteks amanah *culture fit* merupakan kemampuan-kemampuan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam yaitu taat beribadah, taat terhadap hukum Islam, sabar, jujur, amanah, adil, tolong menolong, dan dapat dipercaya.¹⁰¹ Nilai-nilai Islam tersebut terdapat dalam tiga pokok komponen yang terstruktur dan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya yaitu nilai akidah, syariah dan akhlak.

¹⁰¹ Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, 159-160.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa CipokiO sudah menerapkan rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam, yang terdiri dari nilai akidah, syariah dan akhlak. Selengkapnya penerapan nilai-nilai Islam dalam rekrutmen karyawan di CipokiO yaitu sebagai berikut :

- a. Nilai akidah diterapkan dalam *sourcing process* dengan mengharuskan para pelamar kerja beragama Islam, yang mana kriteria tersebut telah tercantum pada poster lowongan kerja CipokiO.
- b. Nilai syariah diterapkan dalam *sourcing process* yaitu kriteria untuk berkerudung bagi wanita, menjaga sholat lima waktu dan mampu membaca Al-Qur'an, yang mana kriteria tersebut telah tercantum pada poster lowongan kerja CipokiO. Namun dalam *user process* tidak menerapkan nilai syariah pada tes wawancara, hal tersebut dikarenakan CipokiO belum membuat SOP baku untuk rekrutmen.
- c. Nilai akhlak diterapkan dalam kegiatan *sourcing process*, yang mana memberikan kriteria bagi para pelamar yakni amanah, bertanggung jawab dan mampu bekerja sama, sedangkan penerapan nilai akhlak di dalam *user process* yaitu melalui tes wawancara pelamar kerja dengan memberikan berbagai macam pertanyaan yang mana ada kaitannya dengan akhlak yang dimiliki oleh para pelamar.

3. Implikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam pada Produktivitas Kerja di CipokiO Jember

Rekrutmen merupakan cara yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menyaring pelamar kerja yang sesuai dengan posisi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tujuan dari rekrutmen yaitu untuk merealisasikan program dan strategi suatu perusahaan, mengevaluasi pelaksanaan rekrutmen sebelumnya, sebagai upaya untuk melakukan perubahan dalam perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, meningkatkan efisiensi penerimaan kandidat karyawan yang memenuhi syarat, membantu merealisasikan inisiatif sebuah perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam, membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi, membantu mengurangi kemungkinan resign dari karyawan yang baru saja bekerja, mengkoordinasikan upaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, dan sebagai bentuk evaluasi efektif tidaknya suatu teknik rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.¹⁰²

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan sumber daya manusia yang digunakan (input) dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.¹⁰³ Produktivitas dalam Islam dikendalikan oleh kriteria objektif maupun subjektif. Kriteria objektif tercermin dalam bentuk kesejahteraan yang dapat diukur dari segi uang, sedangkan kriteria subjektif dalam bentuk

¹⁰² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 144.

¹⁰³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, 57.

kesejahteraan yang didasarkan atas perintah-perintah Al-Qur'an dan As-Sunnah.¹⁰⁴

Islam menganjurkan supaya produktif dalam bekerja sebagai suatu motivasi awal yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya, apabila manusia ingin produktif dalam bekerja maka hendaklah memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan rohani, jasmani, dunia, dan akhirat. Jika suatu pekerjaan dilakukan dengan motivasi untuk mendapatkan hasil dan ditopang dengan niat dan ibadah kepada Allah, maka pekerjaan itu akan sangat produktif karena dilakukan dengan ikhlas, rajin, tekun, dan tidak tergantung pada seberapa uang yang akan didapatkan dari pekerjaan itu. Berbeda dengan pekerjaan yang dilakukan dengan semata-mata untuk mendapatkan uang atau gaji, bukan sebagai wujud pengabdian kepada agama dan bangsa, maka pekerjaan tersebut akan dilakukan dengan penuh perhitungan, bahkan asal-asalan serta melanggar norma dan aturan yang telah ditetapkan.¹⁰⁵

Pekerjaan dapat mendatangkan kebahagiaan dunia dan akhirat apabila dilakukan dengan cara-cara yang benar dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan, oleh karena itu, seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya harus berpegang teguh pada prinsip: bekerja tulus penuh rasa syukur, bekerja benar penuh tanggung jawab, bekerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan,

¹⁰⁴ Indri, *Hadis Ekonomi, Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*, 317.

¹⁰⁵ *Ibid.*, 320-321.

bekerja cerdas penuh kreativitas, bekerja tekun penuh keunggulan, dan bekerja dengan sempurna penuh kerendahan hati.¹⁰⁶

Pada usaha kuliner CipokiO, rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam yang diterapkan sangat berimplikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Peneliti tidak dapat mengukur produktivitas kerja melalui indikator kuantitas kerja yang mana data kuantitas yang didapatkan merupakan data dari penjualan CipokiO, karena hal tersebut diluar kendali peneliti. Pengukuran produktivitas yang dilakukan peneliti melalui salah satu indikator produktivitas kerja yaitu kualitas kerja, kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, kualitas kerja tergantung pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan perbandingan standar yang ada atau yang telah ditetapkan oleh perusahaan.¹⁰⁷ Penerapan rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam di CipokiO dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal tersebut didasari karena niat karyawan CipokiO dalam bekerja yaitu karena Allah, sehingga karyawan melihat pekerjaannya sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas ibadah, oleh karena itu karyawan dapat dipercaya, disiplin serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, CipokiO memberikan SOP yang terukur dalam memproduksi suatu produknya, sehingga pengukuran produktivitas kerja karyawannya jelas.

¹⁰⁶ Ibid., 321.

¹⁰⁷ Dyah Eko Setyowati, dkk, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, 208.

CipokiO juga mewajibkan karyawannya untuk mengisi waktu luang saat bekerja dengan membaca Al-Qur'an, dengan begitu ibadah kepada Allah SWT juga meningkat.



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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta hasil penyajian dan analisis data yang telah diperoleh penulis, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Proses rekrutmen karyawan di CipokiO Jember yaitu dilakukan oleh pemilik usaha sendiri, dengan mempromosikan lowongan kerja melalui metode rekrutmen iklan yaitu melalui media sosial *Istagram* dan grup *Whatsapp*, serta menggunakan sumber rekrutmen eksternal dengan kriteria pelamar yang sudah ditentukan. Tahap selanjutnya CipokiO melakukan seleksi berkas-berkas para pelamar, kemudian setelah proses seleksi selesai pemilik usaha memanggil pelamar yang lolos melalui *chat Whatsapp*. Setelah tahap tersebut selesai CipokiO melakukan tes wawancara kepada beberapa pelamar yang lolos seleksi pemberkasan, kemudian memutuskan pelamar yang diinginkan untuk bekerja di bidang yang dibutuhkan dan memberitahukan kepada pelamar yang lolos untuk melakukan training.
2. Rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam sudah diterapkan oleh CipokiO, yang terdiri dari nilai akidah, syariah dan akhlak. Komponen nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam rekrutmen karyawan di CipokiO yaitu yang pertama nilai akidah, diterapkan dalam *sourcing process* dengan mengharuskan para pelamar kerja beragama Islam, yang mana persyaratan tersebut telah tercantum pada poster lowongan kerja CipokiO. Nilai Islam yang kedua yaitu nilai syariah, diterapkan dalam *sourcing process* yaitu

kriteria untuk menutup aurat bagi wanita, menjaga sholat lima waktu dan mampu membaca Al-Qur'an, yang mana kriteria tersebut telah tercantum pada poster lowongan kerja CipokiO. Namun dalam *user process* tidak menerapkan nilai syariah pada tes wawancara, hal tersebut dikarenakan CipokiO belum membuat SOP baku untuk rekrutmen. Sedangkan nilai akhlak diterapkan dalam kegiatan *sourcing process*, yang mana memberikan kriteria bagi para pelamar yakni amanah, bertanggung jawab dan mampu bekerja sama, sedangkan penerapan nilai akhlak di dalam *user process* yaitu melalui tes wawancara pelamar kerja dengan memberikan berbagai macam pertanyaan yang mana ada kaitannya dengan akhlak yang dimiliki oleh para pelamar.

3. Implikasi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja di CipokiO Jember yaitu produktivitas kerja karyawan meningkat, hal tersebut diukur dari kualitas kerja karyawan, karena niat karyawan CipokiO dalam bekerja yaitu karena Allah, sehingga karyawan melihat pekerjaannya sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas ibadah, oleh karena itu karyawan dapat dipercaya, disiplin serta bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, CipokiO memberikan SOP yang terukur dalam memproduksi suatu produknya, sehingga pengukuran produktivitas kerja karyawannya jelas. CipokiO juga mewajibkan karyawannya untuk mengisi waktu luang saat bekerja dengan membaca Al-Qur'an, dengan begitu ibadah kepada Allah SWT juga akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran terhadap permasalahan dalam pembahasan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. CipokiO sebaiknya menerapkan tes tulis pada pelamar, seperti tes psikologis dan tes pengetahuan, karena dengan menerapkan tes tersebut CipokiO akan mendapatkan informasi yang relatif dan obyektif tentang pelamar yang dapat dibandingkan dengan pelamar lainnya.
2. CipokiO sebaiknya menerapkan nilai syariah dalam wawancara pelamar, contohnya dengan membaca Al-Qur'an, hal tersebut bermanfaat untuk mengevaluasi kemampuan karyawan membaca Al-Qur'an.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk lebih banyak mengkaji lagi tentang rekrutmen karyawan di CipokiO Jember untuk kedepannya, dan juga dapat memperkenalkan produk CipokiO Jember kepada seluruh masyarakat di Indonesia.



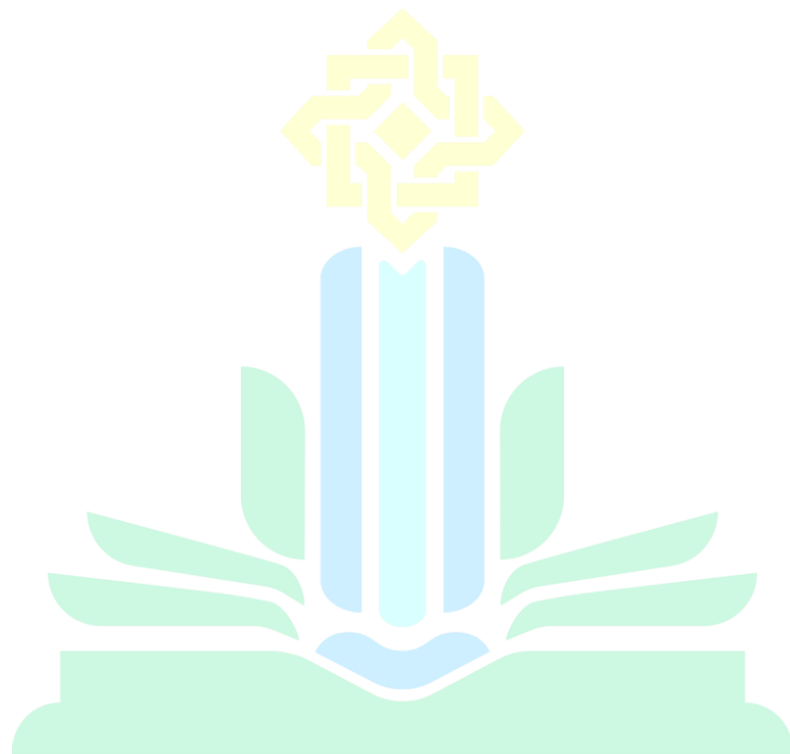
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta.
- Arfah. 2021. Skripsi. *Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas SDM Bank Muamalat KCP Barabai*. Universitas Islam Negeri Antasari.
- Arraniri, Iqbal, dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Departemen Agama RI. 1992. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: PT Intermedia.
- Eko Setyowati, Dyah, dkk. 2021. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Fahmi, Abu, dkk. 2014. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Halim, Mega Puspa. 2019. Skripsi. *Dampak Rekrutmen dan Seleksi terhadap Tingkat Perputaran Karyawan Pada PT. Batola Primatama Banjarmasin*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banjarmasin.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Indri. 2017. *Hadis Ekonomi, Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Ishak, Nurfadhilah. 2021. Skripsi. *Implikasi Wabah Covid-19 Terhadap Penerapan Sistem Belajar di Rumah pada Siswa SMA Negeri 6 Wajo*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Jempa, Nurul. 2018. *Nilai-Nilai Agama Islam*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol.1 No.2, 103.
- Kawedhar, Wikan. 2021. Skripsi. *Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Permata Depok*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Kutsiyah. 2019. *Pembelajaran Akidah Akhlak*. Pamekasan: Duta Media Publishing.

- Madlis, Santira. 2018. Skripsi. *Implementasi Prinsip-Prinsip Islam Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Pada PT Bank Muamalat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Ambon*. Institut Agama Islam Negeri Ambon.
- Moleong, Lexy J. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Munafingah, Lusi. 2021. Skripsi. *Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen*. Institut Agama Islam Negeri Madura.
- Najiyurrahman, Adied. 2018. Skripsi. *Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya*. Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim Malang.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Nurhayati, Sri dan Wasilah. 2014. *Akuntansi Syariah di Indonesia Edisi 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pusparani, Devira. 2018. Skripsi. *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi*. Universitas Brawijaya.
- Salsabilah, Firyal Rizki Aula. 2021. Skripsi. *Analisis Model Rekrutmen Tertutup pada Produktivitas dan Kualitas Kerja di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Saputra, Gegen. 2021. Skripsi. *Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu*. Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setyawati, Fifi. 2020. Skripsi. *Sistem Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan*. Institut Agama Islam Negeri Madura.
- Sudirman. 2012. *Pilar-Pilar Islam: Menuju Kesempurnaan Sumber Daya Muslim* Malang: UIN Maliki Press.

Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



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

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Implikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam pada Produktivitas Kerja di CipokiO Jember	A. Rekrutmen	1. Proses Rekrutmen	a. Sourcing Process b. Selection Process c. User Process	1. Informan: a. Pemilik CipokiO b. Karyawan CipokiO	1. Pendekatan penelitian: a. Kualitatif	1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan di CipokiO Jember?
	B. Nilai-Nilai Islam	1. Macam-macam Nilai-nilai Islam	a. Nilai Akidah b. Nilai Syariah c. Nilai Akhlak	2. Observasi 3. Dokumentasi 4. Kepustakaan	2. Jenis Penelitian: a. <i>Field Research</i> 3. Subyek Penelitian: a. <i>Purposive</i> 4. Teknik Pengumpulan Data: a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi	2. Apakah CipokiO sudah menerapkan rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam?
	C. Produktivitas Kerja	1. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	a. Sikap Mental b. Pendidikan c. Keterampilan d. Manajemen e. HIP f. Tingkat Penghasilan g. Gizi dan Kesehatan h. Jaminan Sosial i. Lingkungan dan Iklim Kerja j. Sarana Produksi k. Teknologi l. Kesempatan Berprestasi		5. Analisis Data: a. Kondensasi Data b. Penyajian Data c. Penarikan Kesimpulan 6. Keabsahan Data a. Triangulasi Sumber	3. Bagaimana implikasi rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja di CipokiO Jember?
		2. Indikator Produktivitas Kerja	a. Kuantitas Kerja b. Kualitas Kerja c. Ketepatan Waktu			

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Trisha Fashshalna Nabila
NIM : E20182348
Prodi/Jurusan : Ekonomi Syariah/Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi **“Implikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam pada Produktivitas Kerja di CipokiO Jember”** 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 surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan digunakan dengan semestinya.

Jember, 06 April 2022
Saya yang menyatakan



Trisha Fahshalna Nabila
NIM. E20182348

JURNAL PENELITIAN
PADA CIPOKIO JEMBER

NO	TANGGAL	KEGIATAN	NAMA NARASUMBER	PARAF
1	28 September 2021	Observasi awal	Ivan Fahmi Alkatiry	
2	30 September 2021	Wawancara dengan pemilik CipokiO untuk mengumpulkan data awal	Ivan Fahmi Alkatiry	
3	03 Januari 2022	Observasi lapangan terkait kegiatan rekrutmen pelamar	1. Ivan Fahmi Alkatiry 2. Novi Humairoh	 
4	21 Maret 2022	Wawancara dengan karyawan CipokiO bagian kasir	Silvi Nur Khoiriah	
5	25 Maret 2022	Wawancara dengan karyawan CipokiO bagian produksi	Novi Humairoh	
6	25 Maret 2022	Wawancara dengan pemilik CipokiO	Ivan Fahmi Alkatiry	
7	29 Maret 2022	Wawancara dengan pemilik CipokiO	Ivan Fahmi Alkatiry	
8	06 April 2022	Mengajukan surat izin penelitian	Ivan Fahmi Alkatiry	

Jember, 06 April 2022
Pemilik CipokiO Jember



Ivan Fahmi Alkatiry

PEDOMAN PENELITIAN

A. Pedoman Observasi

1. Lokasi dan letak geografis CipokiO Jember
2. Proses pelaksanaan wawancara pelamar CipokiO

B. Pedoman Wawancara

1. Wawancara dengan pemilik CipokiO Jember
 - a. Bagaimana awal mula mendirikan CipokiO dan pada tahun berapa?
 - b. Bagaimana visi dan misi CipokiO?
 - c. Bagaimana struktur organisasi CipokiO?
 - d. Berapa jumlah karyawan yang saat ini bekerja di CipokiO?
 - e. Bagaimana proses pencarian karyawan berbasis nilai-nilai Islam di CipokiO?
 - f. Bagaimana proses seleksi pelamar kerja berbasis nilai-nilai Islam di CipokiO?
 - g. Bagaimana proses wawancara pelamar kerja berbasis nilai-nilai Islam di CipokiO?
 - h. Mengapa CipokiO menerapkan rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam?
 - i. Bagaimana penerapan nilai akidah, syariah dan akhlak dalam proses rekrutmen?
 - j. Bagaimana implikasi rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada produktivitas kerja karyawan CipokiO?
 - k. Apakah terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat penurunan dan kenaikan produktivitas kerja karyawan CipokiO?
2. Wawancara dengan karyawan CipokiO Jember
 - a. Sudah berapa lama bekerja di CipokiO Jember?
 - b. Di CipokiO Jember bekerja dibidang apa?
 - c. Dari mana anda mengetahui informasi lowongan kerja di CipokiO?
 - d. Siapa yang mewawancarai anda?
 - e. Bagaimana proses tes wawancara anda?

- f. Bagaimana penerapan nilai akidah, syariah dan akhlak dalam proses rekrutmen?
- g. Apakah terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat penurunan dan kenaikan produktivitas kerja anda?



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

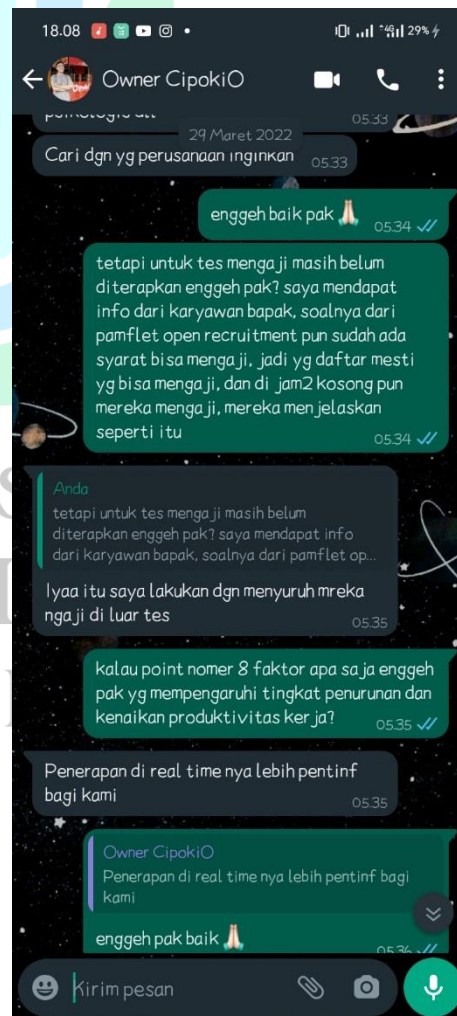
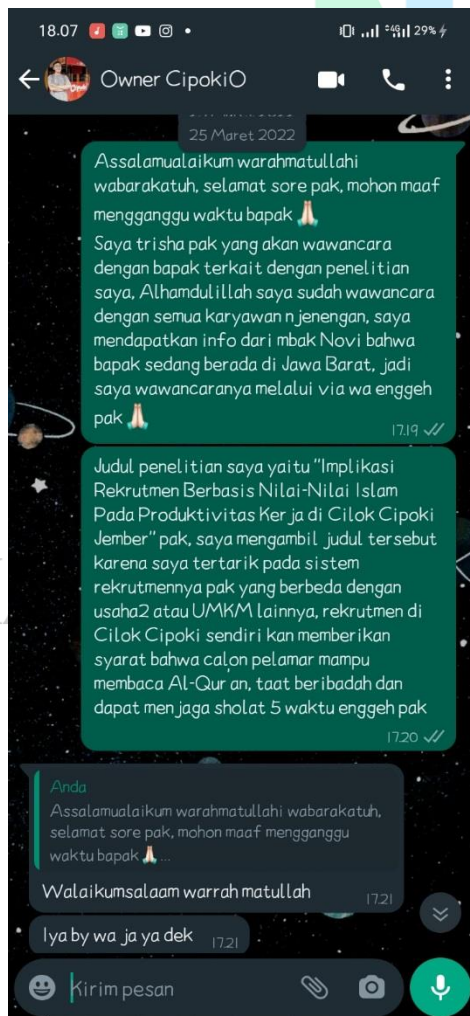
DOKUMENTASI



Wawancara dengan Silvi selaku karyawan bagian kasir CipokiO Jember



Wawancara dengan Novi selaku karyawan bagian produksi CipokiO Jember



Wawancara dengan Bapak Ivan selaku pemilik CipokiO Jember



Observasi kegiatan wawancara pelamar kerja CipokiO Jember



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

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

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

9 Desember 2021

Yth. Pimpinan Cilok Cipoki
Jl. Kalimantan, Kel. Krajan Timur, Kec. Sumpersari, Kab. Jember

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

Nama : Trisha Fashshalna Nabila
NIM : E20182348
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Implikasi Rekrutmen Berbasis Nilai-Nilai Islam Pada Produktivitas Kerja di Cilok Cipoki Jember di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Nurul Widyawati Islami Rahayu

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ivan Fahmi Alkatiry
Jabatan : Pemilik CipokiO Jember

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Trisha Fashshalna Nabila
NIM : E20182348
Prodi : Ekonomi Syariah/Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah selesai melakukan penelitian di CipokiO terhitung dari tanggal 30 September 2021 sampai dengan 6 April 2022 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Implikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam pada Produktivitas Kerja di CipokiO Jember”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 06 April 2022
Pemilik CipokiO Jember



Ivan Fahmi Alkatiry

BIODATA PENULIS



Nama : Trisha Fashshalna Nabila
Tempat/Tgl Lahir : Jember, 28 Mei 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kebangsaan : Indonesia
Alamat : Jl. Merak IV, No.04, Link. Kedawung Kidul,
Kel. Gebang, Kec. Patrang, Kab. Jember
Email : trishafashalna000528@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. TK Banjar Sengon : 2005-2006
2. SDN Gebang 04 : 2006-2012
3. MTsN 2 Jember : 2012-2015
4. SMKN 3 Jember : 2015-2018

Pengalaman Kerja

1. Magang di UPT Dinas Pendapatan Kabupaten Jember
2. Magang di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jember

Pengalaman Organisasi

1. KSEI FEBI IAIN Jember
2. Swayanaka Regional Jember