

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai harta terpenting bagi suatu organisasi untuk dimiliki. Manajemen yang efektif adalah kunci utama atau langkah pertama yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk meraih keberhasilan yang ditargetkan. Apabila yang diterima adalah karyawan berkompeten, maka target yang ditentukan oleh suatu perusahaan akan sangat mungkin untuk dicapai dan meraih keberhasilan.¹ Berbanding terbalik jika karyawan yang berkompeten tidak dimiliki oleh Suatu perusahaan atau organisasi, maka kecil kemungkinan keberhasilan akan sulit untuk diraih. Oleh sebab itu, pada saat rekrutmen baru harus dilakukan dengan amat teliti agar dapat menghindari hal yang tidak diinginkan seperti kolusi dan nepotisme yang berakibat pada organisasi usaha yang merugi.²

Menurut Singodimedjo, rekrutmen adalah usaha yang dilaksanakan perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia sesuai yang dibutuhkan organisasi dalam mengisi posisi tertentu yang masih kosong. Selain itu, dengan adanya rekrutmen ini merupakan salah satu cara dalam mengatur komposisi sumber daya manusia agar seimbang sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan melalui proses penyeleksian yang dilaksanakan.³ Organisasi atau perusahaan akan mengalami kesulitan dalam pencarian tenaga kerja yang kompeten dan professional bila tidak ada perencanaan rekrutmen dengan baik. Maka dari itu, suatu kewajiban bagi organisasi maupun perusahaan melakukan seleksi untuk tenaga kerja yang dipilih dalam proses rekrutmen tersebut.

¹ Abdurrahmat Fathoni, *Manajmen Sumber Daya Manusia, Cet I* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), 11.

² Muhajir, "Pengaruh Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. PLN (Persero) Wilayah SaULSELBAR", Skripsi, (UIN Alauddin Makassar, 2013), 2.

³ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Dan Kasus* (Jepara: Unisnu Press, 2017), 32.

Rekrutmen dalam Islam adalah memilih calon karyawan sesuai kuantitas dan kualitas orang yang melamar. Seperti yang dijelaskan dalam QS. Al-Qashas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (٢٦)

Artinya : Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.” (QS. Al-Qashas ayat 26).⁴

Menurut tafsir ringkas dari kemenag mengenai ayat ini adalah “Anak perempuan orang tua itu kagum kepada Musa, melihat kekuatan fisiknya dan kewibawaannya ketika mengambil air minum ternak, serta kesantunannya ketika berjalan menuju rumah. Selanjutnya salah seorang dari kedua perempuan yang datang mengundang Musa berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja pada kita antara lain menggembalakan ternak kita, karena sesungguhnya dia adalah orang yang kuat dan terpercaya, dan sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja pada kita untuk pekerjaan apa pun ialah orang yang kuat fisik dan mentalnya dan dapat dipercaya.”⁵

Dari tafsiran diatas peneliti menyimpulkan keterkaitan ayat tersebut dengan skripsi ini adalah Islam menganjurkan untuk merekrut karyawan berdasarkan pada kelayakan dan kepatutan calon karyawan akan pekerjaan yang dijalani dan memiliki sifat yang amanah, Apabila pemilihan perekrutan jatuh kepada orang yang sedikit memiliki kemampuan, padahal masih banyak terdapat yang lebih patut dan lebih baik, maka hal tersebut akan bertentangan dengan syariat Islam.

⁴ Al-Mubin Al-Qur'an Dan Terjemah, QS. Al-Qashas ayat 26 (Jakarta: Pustaka Al-Mubin), 388.

⁵ Surat Al-Qashash, Ayat 26, <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/28?from=1&to=88>.

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبراني والبيهقي).⁶

Artinya : Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Menurut penulis Hadist diatas dapat disimpulkan bahwa islam melarang umatnya untuk bermalas-malasan dan menunggu dikasihani orang lain, Islam menegaskan bahwa juga harus untuk selalu bekerja keras dengan etos kerja yang tinggi dan menjaga profesionalisme dalam bekerja. Keterkaitan hadist dengan judul ini adalah untuk melakukan perekrutan karyawan dengan memilih karyawan yang memiliki sikap pekerja keras dengan etos kerja yang tinggi serta dapat profesional dalam bekerja.

Adapun PT. Sukses Mitra Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dibidang *manufacture industry plywood* atau industry pengolahan kayu lapis (*plywood*) yang berdiri pada tahun 2010 dengan luas tanah ±3,8 hektar, kapasitas produksi *plywood* Sukses Mitra Sejahtera yaitu 70000 per tahun. adapun produk yang dihasilkan oleh PT. Sukses Mitra Sejahtera adalah mengolah kayu *gelondongan* menjadi triplek / *plywood* dengan berbagai macam jenisnya. Berikut adalah Produk yang dihasilkan oleh PT Sukses Mitra Sejahtera adalah sebagai berikut dari tabel berikut :

Tabel 1.1
Produk Yang Di Hasilkan oleh
PT Sukses Mitra Sejahtera Kab. Kediri

No	Produk	Deskripsi Produk
1.	<i>Plywood</i> / Kayu Lapis	Sebuah papan yang di produksi oleh suatu pabrik yang dibuat dari beberapa lapis kayu yang direkatkan

⁶ Muh. Izza, *Membumikan Ayat Dan Hadits Dalam Perekonomian* (Pekalongan: Penerbit NEM, 2023), 31.

		oleh lem khusus agar menjadi sebuah papan .
2.	<p>Veener</p> 	Lembaran-lembaran kayu tipis yang biasanya digunakan sebagai penyusun <i>plywood</i> .
3.	<p>Barecore</p> 	Jenis kayu hasil olahan yang merupakan hasil penggabungan dari kayu kecil kecil (rajangan) dan berbentuk stik/balok dengan ukuran tertentu
4.	<p>Blackboard</p> 	Beberapa Lapisan kayu dari serat yang berbeda-beda lalu direkatkan menjadi satu, biasanya lapisan kayu luar cukup tipis namun lapisan kayu dalam yang tebal dan kuat

Sumber : HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera⁷

Berdasarkan Tabel 1.1 diperoleh informasi bahwa terdapat 4 jenis kayu lapis yang di produksi oleh PT. Sukses Mitra Sejahtera, masing-masing produk tersebut terdapat beberapa ukuran yang berbeda-beda

⁷ Hasil Wawancara bersama HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera.

produk yang dihasilkan memiliki ukuran ketebalan mulai 2,7 milimeter, 3,6 milimeter, 4,6 milimeter, 11,5 milimeter, 17,5 dan 22,5 milimeter dengan panjang 225centimeter dan lebar 125centimeter.

PT. Sukses Mitra Sejahtera Kab. Kediri merupakan satu-satunya perusahaan Perseroan Terbatas (PT) yang memproduksi kayu lapis di kabupaten Kediri yang saat ini masih beroperasi. Berikut ini adalah perusahaan kayu lapis yang dulunya memproduksi kayu lapis di kabupaten Kediri namun untuk sekarang ini sudah tidak memproduksi lagi, diantaranya:

Tabel 1.2
Perusahaan Perseroan Terbatas (PT) Kayu Lapis di Kab. Kediri
Berdasarkan Data Sidapotik Kab.Kediri

No	Nama Perusahaan	Alamat Perusahaan	Kapasitas Produksi	Status Perusahaan	Hasil Produksi
1.	PT. Sukses Mitra Sejahtera	Dsn. Cangk, Ds. Krandang , Kec. Kras, Kab. Kediri.	70000/thn	Masih Aktif Berproduksi	Veneer & Kayu Lapis
2.	PT. Albisia Sinar Lestari Indah	Ds. Manggis, Kec. Ngancar, Kab. Kediri.	18000/thn	Tidak Aktif Produksi	Veneer & Kayu Lapis
3.	PT. Keong Nusantara Abadi	Ds. Mojoayu, Kec. Plemahan, Kab. Kediri	16000/thn	Tidak Aktif Produksi	Veneer
4.	PT. Kediri Wood Industry	Jl. Brigadier General Pol. Imam Bachri No.86, Bangsal, Kec. Pesantren, Kab. Kediri.	13000/thn	Tidak Aktif Produksi	Veneer

Sumber : Data Sidapotik Kab. Kediri.⁸

Berdasarkan Tabel 1.2 diperoleh informasi bahwa Perusahaan Perseroan Terbatas (PT) Kayu Lapis di Kab. Kediri yang saat ini masih

⁸ Diperoleh dari web <https://sidapotik.kedirikab.go.id/index.php/web/hutan> , diakses pada 16 November 2023, pada pukul 20.00 WIB.

aktif produksi hanya PT. Sukses Mitra Sejahtera. Hal ini diperkuat lagi dengan peneliti datang langsung ke perusahaan tersebut dan melakukan wawancara dilapangan dengan hasil PT. Albisia Sinar Lestari Indah sudah tidak memproduksi lagi, PT. Keong Nusantara Abadi sudah tidak memproduksi lagi dan sekarang dialihkan menjadi perusahaan yang mengolah minuman dari lidah buaya wong coco, PT. Kediri Wood Industry sudah tidak memproduksi veneer lagi tetapi memproduksi perabotan rumah yang berbahan dasar kayu seperti nampan kayu, box hantaran dari kayu, dll.

Sistem perekrutan karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera tidak hanya berfungsi untuk menghasilkan pegawai yang berstatus sebagai pegawai tetap, namun juga menghasilkan pegawai tidak tetap seperti pegawai kontrak. PT Sukses Mitra Sejahtera dalam melaksanakan proses rekrutmen karyawan langsung dilaksanakan oleh tim HRD berdasarkan FPTK (Form Permintaan Tenaga Kerja) yang masuk di HRD dari masing-masing divisi setelah melakukan identifikasi akan kebutuhan karyawan dengan mempertimbangkan efisiensi dan efektifitas perusahaan.⁹ Pelaksanaan rekrutmen dilakukan bersama dengan pihak yang berpengalaman di bidangnya sekaligus berfungsi mengawasi jalannya proses rekrutmen dan memastikan bahwa proses rekrutmen berjalan sesuai dengan tahapan yang direncanakan dan bersifat objektif. Kegagalan dalam pelaksanaan sistem perekrutan karyawan akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan.¹⁰

Adapun perbedaan rekrutmen di PT. Sukses Mitra Sejahtera di masa terdahulu dengan masa sekarang adalah jika dulu kondisi pabrik masih baru berdiri dan belum terstruktur dengan jelas kualifikasi rekrutmen-nya maka rekrutmen dilakukan dengan melalui kepala desa , jadi masyarakat yang ingin ikut seleksi penerimaan karyawan baru

⁹ Hasil Wawancara bersama HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera.

¹⁰ Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, dan Silcyljeova Moniharapon, "Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo," Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol.16 No.4 (2016), 454.

mengumpulkan berkas lamaran di kepala desa setempat, lalu kepala desa menyerahkan berkasnya ke PT. Sukses Mitra Sejahtera, dimasa dahulu para pelamar tidak langsung diterima kerja namun ada masa *Training* (pelatihan) dan seleksi terlebih dahulu dengan kondisi rambut di gundul bagi laki-laki selama 3 bulan setelah itu nanti akan ditetapkan diterima atau tidaknya menjadi karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera sebelum masa *Training* (pelatihan) terdapat masa orientasi kepada calon pelamar yang mana kegiatan orientasi meliputi membersihkan saluran air sekitar area pabrik, membersihkan bekas serbuk-serbuk kayu lapis dan pemilahan limbah.

Sedangkan di masa sekarang pelamar kerja sudah tidak lagi mengumpulkan berkas lamarannya ke kepala desa namun langsung ke PT. Sukses Mitra Sejahtera yang ditujukan ke HRD, dimasa sekarang sudah tidak ada lagi training dan seleksi selama 3 bulan baru nanti diterima atau tidaknya menjadi karyawan. dimasa sekarang seleksi dilakukan di tahap awal perekrutan jadi yang ikut *training* (pelatihan) selama 3 bulan sudah pasti diterima menjadi karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera, masa orientasi dan aturan rambut di gundul bagi laki-laki juga sudah tidak ada sistem rekrutmen dimasa sekarang lebih fleksibel dan efisien.¹¹

Pada dasarnya bahwa kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat ditentukan oleh kualitas orang yang akan dipilih dalam proses rekrutmen. Rekrutmen adalah langkah awal yang wajib dijalankan oleh PT Sukses Mitra Sejahtera maupun perusahaan lainnya agar dapat memperoleh karyawan atau tenaga kerja yang baru serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus dijalankan secara professional dalam suatu perusahaan.¹² Kurang efektif apabila perusahaan tidak bisa memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh karyawan atau beberapa karyawan yang tidak mampu berprestasi dalam bekerja meskipun dirinya mempunyai potensi yang bagus. Terdapat faktor-faktor yang memengaruhinya seperti

¹¹ Hasil Wawancara bersama HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera.

¹² Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: Alfabeta, 2010), 106.

ketidakcocokan dari karyawan pada jabatan yang dirinya terima atau lingkungan kerja yang tidak mampu memberikan rasa nyaman bagi karyawan yang ada di perusahaan tersebut.¹³

Sistem perekrutan di PT. Sukses Mitra Sejahtera tergolong unik, karena karyawan yang diterima di beberapa divisi tidak diharuskan memiliki keahlian dibidangnya dan juga tidak diharuskan yang sudah berpengalaman dibidang-nya. Di PT. Sukses Mitra Sejahtera *fresh graduate* atau siswa yang baru lulus tingkat SMA,SMK,MA dapat diterima menjadi karyawan dikarenakan di perusahaan ini terdapat masa *Training* (pelatihan) selama 3 bulan yang mana nanti akan dilatih dan diarahkan oleh Kepala Divisi (Kasi) dan Kepala Regu (Karu) yang ahli dibidangnya serta sudah berpengalaman. Beberapa divisi khusus juga dilakukan masa *Training* (pelatihan) oleh lembaga pelatihan khusus yang sudah ahli. Jadi para karyawan baru tidak merasa kebingungan dengan *job desk* yang diberikan oleh perusahaan karena akan selalu didampingi oleh kepala divisi masing-masing sampai nanti sudah menjadi tenaga kerja yang ahli.¹⁴

Berikut adalah jumlah karyawan yang dibutuhkan dalam rangka penambahan karyawan pada saat perekrutan di PT Sukses Mitra Sejahtera dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan Yang Di Butuhkan Pada Saat Rekrutmen PT
Sukses Mitra Sejahtera Pada Tahun 2019 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan Yang Dibutuhkan	Jumlah Pelamar
2019	448 orang	715 orang
2020	128 orang	300 orang
2021	310 orang	400 orang
2022	230 orang	378 orang

¹³ Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 1.

¹⁴ Hasil Wawancara bersama HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Sumber : HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera¹⁵

Berdasarkan Tabel 1.3 diperoleh informasi bahwa dari tahun ke tahun semakin sedikit karyawan yang dibutuhkan pada perekrutan hal ini dikarenakan bahwa jumlah karyawan yang ada pada PT Sukses Mitra Sejahtera telah mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, jumlah pelamar pun selalu melebihi kapasitas karyawan yang dibutuhkan jadi dalam perekrutannya daritahun ke tahun pasti ada pelamar yang tidak lolos atau tidak diterima di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

berdasarkan data pada tahun 2020 telah mengalami penurunan dalam perekrutan karyawan dikarenakan adanya pandemic covid sehingga menyebabkan penurunan produksi, namun pada tahun 2021 mengalami peningkatan jumlah karyawan yang dibutuhkan dibandingkan dengan tahun 2020 dikarenakan pada tahun 2021 permintaan produk ekspor masuk dari Korea, Jepang, Amerika, Australia, Thailand, Malaysia mengalami peningkatan yang signifikan sehingga secara otomatis akan berdampak pada penambahan tenaga kerja baru agar dapat menyelesaikan pesanan produksi kayu lapis (*plywood*) secara tepat waktu.

Berikut adalah Jumlah Karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Berdasarkan divisi , dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.4
Jumlah Karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kab. Kediri
Berdasarkan Divisi

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Direksi	2 Karyawan
2.	Manager	2 Karyawan
3.	Produksi	1623 Karyawan
4	PPIC / GBJ	37 Karyawan
5	Quality Control	30 Karyawan

¹⁵ Hasil Wawancara bersama HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera.

6	Log Yard	79 Karyawan
7	Pengadaan Bahan Baku	49 Karyawan
8	Tata Usaha Kayu	3 Karyawan
9	Maintenance	93 Karyawan
10	Accounting	5 Karyawan
11	Purchasing	3 Karyawan
12	Gudang	6 Karyawan
13	ISO & K3	3 Karyawan
14	HRD & GA	45 Karyawan
15.	Marketing	2 Karyawan

Sumber : HRD PT Sukses Mitra Sejahtera.

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa terdapat perbedaan jumlah karyawan antara divisi satu dengan divisi lainnya, hal ini karena masing - masing divisi mempunyai *jobdesk* yang berbeda antara divisi satu dengan divisi lain. Dalam pembagian Divisi karyawan terdapat perbedaan yang cukup signifikan dalam hal pemberian kebijakan pengupahan / insentif dan pembagian grade karyawan berdasarkan level dan jabatan dari masing-masing karyawan yang ada di PT. Sukses Mitra Sejahtera.¹⁶

Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa peran rekrutmen adalah salah satu kegiatan yang dapat berpartisipasi dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Dengan adanya rekrutmen yang ada dapat membuka kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar yang sebelumnya tidak memiliki pekerjaan maupun masyarakat yang ingin bekerja di tempat baru dengan tujuan untuk menambah wawasan dunia usaha dan pengalaman kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas yaitu sistem rekrutmen menerima karyawan baru dengan tidak diharuskan memiliki keahlian dibidangnya

¹⁶ Hasil Wawancara bersama HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera.

dan juga tidak diharuskan yang sudah berpengalaman dibidang-nya namun kinerja karyawannya yang menghasilkan produksi yang berkualitas baik sesuai standar pabrik dan tepat waktu dalam proses produksinya serta menumbuhkan kedisiplinan karyawan dalam berkerja yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti PT. Sukses Mitra Sejahtera yang berada di Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri dengan judul **“Peran Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kab. Kediri”**.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana proses rekrutmen pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kab. Kediri?
2. Bagaimana peran rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kab. Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kab. Kediri.
2. Untuk mengetahui peran rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kab. Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Berdasarkan penjejelasan diatas, Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan, pengetahuan serta bahan bacaan bagi mahasiswa maupun pihak lain yang melakukan penelitian sejenis sehingga dapat mengetahui gambaran tentang peran rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan mengenai peran rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi almamater

Penelitian ini dapat menambah referensi untuk perpustakaan IAIN Kediri dan dapat membantu mahasiswa jika melakukan penelitian sejenis.

c. Manfaat Kebijakan

Diharapkan mampu dijadikan referensi dalam meningkatkan lapangan pekerjaan sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan perekonomian masyarakat serta mengetahui kelemahan dan kelebihan metode rekrutmen yang dilakukan.

E. Telaah Pustaka

Kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini merupakan definisi dari telaah pustaka. Terdapat beberapa penelitian yang ditemukan oleh peneliti, penelitian tersebut telah dijalankan dan berhubungan dengan rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1. Penelitian Skripsi yang dilakukan oleh Khana Khoirunnisa' Urbayanti, IAIN Ponorogo, 2021, dengan judul "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo". Penelitian ini menghasilkan suatu penjelasan bahwa pemahaman yang masih kurang dari karyawan yang bukan dari lulusan atau latar belakang perbankan Syariah dan masih terdapatnya karyawan yang berasal dari Bank Konvensional. Oleh sebab itu, BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo diharapkan lebih memprioritaskan calon karyawan lulusan Pendidikan Syariah maupun Perbankan Syariah serta nilai tambahan juga bagi karyawan yang sudah berpengalaman di Perbankan Syariah pada saat rekrutmen karyawan baru nantinya, kemudian pengetahuan seputar agama juga diutamakan pada saat penyeleksian calon karyawan.¹⁷

¹⁷ Khana Khoirunnisa, "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo", Skripsi, (IAIN Ponorogo, 2021).

Persamaan dengan peneliti sebelumnya yaitu sama membahas tentang proses rekrutmen terhadap karyawan, persamaan juga ditemukan pada metode penelitian kualitatif yang dipilih. Sedangkan Perbedaannya yaitu pada lokasi obyek penelitian, selain itu fokus penelitiannya juga berbeda dimana penelitian terdahulu berfokus pada proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini berfokus pada dampak positif dari rekrutmen pada kinerja karyawan.

2. Penelitian Artikel yang dilakukan oleh Ellyta Yullianti, *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol. 16 No. 3 Artikel 2, 2011, dengan judul “Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai”. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa proses seleksi akan berpengaruh secara signifikan dalam rekrutmen karyawan baru, sehingga dapat disimpulkan bahwa proses seleksi ini menjadi faktor dari tingkat kinerja karyawan, Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah proses rekrutmen berpengaruh pada seleksi, adanya dampak dari proses rekrutmen serta seleksi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral.¹⁸

Persamaan dengan peneliti sebelumnya terletak pada pembahasan yang sama yaitu tentang Proses Rekrutmen. Sedangkan titik perbedaannya dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada obyek penelitiannya, penelitian terdahulu meneliti kinerja pegawai sedangkan pada penelitian ini meneliti kinerja karyawan serta fokus penelitiannya juga berbeda.

3. Penelitian Skripsi yang dilakukan oleh Niswatul Fitri, IAIN Kediri, 2018, dengan judul “Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Manajemen Infaq Kota Kediri”. Hasil penelitian ini menjelaskan rekrutmen dan seleksi memiliki peran yang cukup penting terhadap kinerja karyawan Lembaga Manajemen Infaq, diantaranya : (1) Rekrutmen dilaksanakan dengan penggunaan metode

¹⁸ Ellyta Yullianti, “Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai,” *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol.16 No.3 Artikel 2 (2011).

close. Pengetahuan seputar LMI menjadi poin utama yang dituntut oleh LMI untuk para calon karyawan serta proses seleksi terdiri dari proses administrasi, dan tes wawancara. (2) Kinerja yang cukup baik dari Karyawan di LMI Kota Kediri dengan target yang diraih selalu diatas 80% dari penghimpunan rencana kerja yaitu rata-rata sebesar 92%. (3) Absensi, kejujuran, tanggungjawab dan kemampuan merupakan indikator dari Penilaian Kinerja Karyawan LMI Kota Kediri (4) Kinerja karyawan di LMI Kota Kediri sangat dipengaruhi oleh proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja baru nantinya. Hal ini disebabkan apabila metode yang digunakan untuk merekrut calon karyawan kurang tepat, maka akan berdampak pada lembaga itu sendiri dengan kurang tepatnya merekrut karyawan.¹⁹

Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada penggunaan metode kualitatif serta membahas mengenai rekrutmen, sedangkan fokus penelitiannya menjadi titik perbedaannya, fokus penelitiannya pada penelitian terdahulu pada peran rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian ini fokus penelitiannya pada peran rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Penelitian Skripsi yang dilakukan oleh Anggi Rafila Siregar, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2017, dengan judul “Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada Madani Hotel Medan”. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa rekrutmen karyawan pada Hotel madani sudah efektif, dengan terealisasinya perencanaan tenaga kerja, analisis jabatan, dan metode rekrutmen serta telah sesuai dengan standar operasional prosedur.²⁰

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu penggunaan metode kualitatif dan membahas tentang rekrutmen karyawan, kemudian perbedaannya terletak pada fokus pembahasan,

¹⁹ Niswatul Fitri, “Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Manajemen Infaq Kota Kediri”, Skripsi, (IAIN Kediri, 2018).

²⁰ Anggi Rafila Siregar, “Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada Madani Hotel Medan”, Skripsi, (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2017).

pembahasan pada penelitian terdahulu lebih fokus pada proses rekrutmen sedangkan pada penelitian ini lebih mendalami tentang peran rekrutmen, obyek penelitiannya juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek penelitian dibidang perhotelan sedangkan pada penelitian ini menggunakan obyek penelitian dibidang perusahaan produksi *manufacture*.

5. Penelitian Skripsi yang dilakukan oleh Lany Anggraeny Agustyaningrum, IAIN Kediri, 2021, dengan judul “Analisis Rekrutment dan Seleksi Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja ditinjau dari Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Kasus pada CV. TOP Mobil Cabang Kediri)”. Hasil dari penelitian ini adalah Rekrutmen dan seleksi karyawan dalam meningkatkan kinerja pada CV. TOP Mobil Cabang Kediri masih belum terlaksana dengan baik Rekrutmen dan seleksi karyawan dalam meningkatkan kinerja ditinjau dari manajemen sumber daya insani pada CV. TOP Mobil Cabang Kediri belum menerapkan prinsip rekrutmen dan seleksi karyawan yang sesuai dengan manajemen sumber daya insani, tetapi CV. TOP Mobil Cabang Kediri tetap dapat meningkatkan kinerja karyawannya Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu sama-sama membahas tentang rekrutmen karyawan, sedangkan perbedaannya pada penelitian terdahulu membahas ditinjau dengan manajemen sumber daya insani , obyek penelitiannya juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek penelitian dibidang otomotif sedangkan pada penelitian ini menggunakan obyek penelitian dibidang perusahaan produksi *manufacture*.²¹

²¹ Lany Anggraeny Agustyaningrum, “Analisis Rekrutment Dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Ditinjau Dari Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Kasus Pada CV. TOP Mobil Cabang Kediri)” (IAIN Kediri, 2021).