

## **ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA TOKO MEBEL HIDAYAH NGAWI DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

**Nurma Fitrianna, Mufthi Rofiq Qadafi**

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia

Email: nurma@iainponorogo.ac.id, mufthirofiq@gmail.com

### **Abstrak**

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Perusahaan manufaktur adalah sebuah badan usaha yang mengubah barang mentah menjadi barang setengah jadi atau barang jadi yang memiliki nilai jual. Sumber daya insani merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan dan dalam melaksanakan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya, manajemen sumber daya insani berarti mengatur, mengurus, dan mengelola berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya insani dibutuhkan suatu alat manajemen yang disebut manajemen sumber daya insani. Di dalam memajemen sumber daya manusia pada perusahaan terdapat berbagai langkah-langkah dalam pengelolaan sumber daya manusia salah satunya yaitu rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen diartikan sebagai kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Setelah memperoleh sumber-sumber tenaga kerja yang diinginkan melalui rekrutmen, langkah selanjutnya adalah menyeleksi tenaga kerja tersebut. Seleksi diartikan sebagai proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Metode penelitian ini menggunakan jenis dan pendekatan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu penelitian lapangan dengan pendekatan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan pada Toko Mebel Hidayah Ngawi dalam perspektif islam dengan menggunakan teknik Pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis rekrutmen dan seleksi karyawan serta dampaknya di Toko Mebel Hidayah Ngawi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya rekrutmen karyawan di Toko Mebel Hidayah Ngawi dalam perspektif islam tidak efisien karena pihak Mebel melakukan yang seharusnya disesuaikan dengan yang dibutuhkan dalam bidang produksi tidak dilaksanakan, sehingga karyawan baru hanya melaksakan pekerjaan di bidang finising. seleksi karyawan di Toko Mebel Hidayah Ngawi dalam perspektif islam belum sesuai dengan yang diperlukan oleh pihak Mebel karena dalam proses ini karyawan baru di tempatkan sesuai dengan keahliannya yang mana hanya bisa melakukan finising sehingga membuat Mebel Hidayah dan karyawan lama kuwalahan dalam menghendel karyawan baru supaya sesuai dengan bidangnya. Serta dampak proses rekrutmen dan seleksi ialah kinerja karyawan yang tidak sesuai dilihat dari indikator absensi, tanggung jawab, serta kemampuan. Kayawan

baru sudah memiliki tanggung jawab yang cukup, namun karyawan baru belum bisa disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya serta kemampuan karyawan baru yang masih terbilang minim. Saran kepada Toko Mebel Hidayah Ngawi dalam melakukan rekrutmen dan seleksi harus teliti dan sesuai keahlian yang dibutuhkan perusahaan.

**Kata Kunci:** rekrutmen; seleksi dan kinerja karyawan

**Abstract**

*One of the organizational resources that have an important role in achieving goals is human resources. A manufacturing company is a business entity that converts raw goods into semi-finished goods or finished goods that have a sale value. Human resources are a central factor in an organization. Whatever the form and purpose, the organization is made based on various visions for the benefit and in carrying out its mission it is managed and managed by humans, so humans are a strategic factor in all organizational activities. Furthermore, human resource management means organizing, managing, and managing based on the company's vision so that organizational goals can be achieved optimally. To plan, manage, and control human resources requires a management tool called human resource management. In managing human resources at the company, there are various steps in managing human resources, one of which is recruitment and selection. Recruitment is defined as an activity to attract a number of applicants to be interested and apply to companies according to the desired qualifications. After obtaining the desired sources of labor through recruitment, the next step is to select the workforce. Selection is defined as the process of selecting prospective employees according to the requirements or standards that have been set. This research method uses the type and approach of research carried out by researchers, namely field research with an approach using a qualitative descriptive approach. This research was conducted at the Hidayah Ngawi Furniture Store in an Islamic perspective by using data collection techniques in the form of observation, interviews and documentation. The main purpose of this study was to analyze employee recruitment and selection and their impact at the Hidayah Ngawi Furniture Store. The results of this study indicate that the recruitment of employees at the Hidayah Ngawi Furniture Store in an Islamic perspective is not efficient because the furniture party does what should be adjusted to what is needed in the production sector, so that new employees only carry out work in the finishing field. the selection of employees at the Hidayah Ngawi Furniture Store in an Islamic perspective has not been in accordance with what is needed by the Furniture party because in this process new employees are placed according to their expertise which can only do the finishing so that Hidayah Furniture and old employees are overwhelmed in handling new employees so that they are in accordance with his field. And the impact of the recruitment and selection process is employee performance that is not appropriate in terms of absenteeism, responsibility, and ability indicators. New employees already have sufficient responsibilities, but new employees cannot be disciplined in carrying out their work and the abilities of new employees are still relatively minimal. Suggestions to Hidayah Ngawi Furniture Store in conducting recruitment and selection must be careful and according to the expertise needed by the company.*

**Keywords:** *employee recruitment; selection and performance*

## **Pendahuluan**

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, pentingnya peran manusia dalam kompetensi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya (Prof. Dr. Wilson Bangun, 2012). Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia, sumber daya manusia merupakan modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak (Yusuf, 2015).

Sumber daya insani (SDI) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan dan dalam melaksanakan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya, manajemen sumber daya insani (SDI) berarti mengatur, mengurus, dan mengelola SDI berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya insani (SDI) dibutuhkan suatu alat manajemen yang disebut manajemen sumber daya insani.

Potensi sumber daya insani pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar dalam setiap organisasi. Namun pada umumnya potensi sumber daya manusia tersebut belum dapat dimanfaatkan secara optimal, mengingat sebagian besar dari angkatan kerja tingkatan ketrampilan dan pendidikannya masih rendah. Keadaan tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap mental tenaga kerja di lingkungan kerjanya yang berakibat pada rendahnya hasil kerja sehingga berakibat pula pada rendahnya tingkat pendapatan dan kesejahteraan. Dalam rangka pembentukan sikap mental dan sikap sosial yang dilandasi semangat HIP (Hubungan Industri Pancasila) di kalangan karyawan dan pengusaha, maka sangat diperlukan keterbukaan dan kejujuran antara kedua belah pihak yang berpedoman pada falsafat Tri Darma yang dapat menciptakan iklim.

- 1) Merasa ikut memiliki (*sense of belonging*)
- 2) Merasa ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*)
- 3) Selalu mawas diri (*sense of correction*)

Rekrutmen merupakan langkah awal yang dilakukan perusahaan untuk menarik dan mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tahapan selanjutnya dari rekrutmen adalah seleksi. Pada proses seleksi, manajemen sumber daya manusia berperan untuk menentukan dan memilih sumber daya manusia yang ada serta menempatkan sumber daya manusia tersebut pada posisi yang tepat. Dengan demikian, kemampuan dan kualitas individu dapat lebih cepat berkembang dikarenakan tiap individu bekerja sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki (Halim, 2016).

Setelah memperoleh sumber-sumber tenaga kerja yang diinginkan melalui rekrutmen, langkah selanjutnya adalah menyeleksi tenaga kerja tersebut. Seleksi diartikan sebagai proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Tujuan diadakannya seleksi yaitu untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Dalam praktiknya, hampir semua perusahaan yang melakukan seleksi memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan karyawan yang jujur dan memiliki moral yang baik, mendapatkan karyawan integritas yang tinggi.

Dampak rekrutmen dan seleksi tentu menghasilkan hasil kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki komponen penilaian kinerja, masing-masing komponen penilaian haruslah memiliki nilai minimal yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk satu atau beberapa periode tertentu. Artinya karyawan akan dinilai kinerja dalam satu periode tertentu misal 1 (satu) semester atau 1 (satu) tahun. Kinerja per periode ini kemudian dikumpulkan untuk beberapa periode yang tujuannya adalah melihat prestasi karyawan yang bersangkutan selama jangka waktu tertentu. Dengan demikian, prestasi yang diterima apakah terjadi peningkatan, tetap atau sebaliknya menurun. Kemudian komponen harus memiliki nilai dalam arti tidak boleh ada yang kosong. Sehingga nilai total sudah terisi dengan nilai masing-masing komponen penilaian tergantung dari perusahaan dan jenis pekerjaan dari suatu jabatan. Untuk memudahkan pemahaman berikut ini masing-masing komponen penilaian kinerja yang umum di berikan yaitu absensi, tanggung jawab, kemampuan (hasil kerja) (Kasmir, 2016).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pemilik Toko Mebel Hidayah menyebutkan bahwa didalam perekrutan karyawan, pemilik selalu memilih karyawan yang ahli dalam pembuatan produk-produk mebel. Mengingat bahwa karyawan merupakan ujung tombak dalam Toko Mebel Hidayah ini. Karyawan yang memiliki pengetahuan serta keahlian yang tinggi akan menghasilkan produk-produk yang memiliki kualitas yang tinggi juga. Menurut Jakson, Schuler dan Wener proses rekrutmen merupakan usaha untuk mendapatkan pelamar berkualitas bagi perusahaan untuk mengisi jabatan yang kosong. Rekrutmen tidak memutuskan individu mana yang harus dipekerjakan dari kelompok pelamar pekerjaan (Jackson, Scholer, 2010). Berbeda dengan Toko Mebel Hidayah ini, metode perekrutan karyawan di Toko Mebel Hidayah yaitu dengan cara memilih calon karyawan yang hanya dari golongan keluarga saja atau bersifat internal. Pemilik mengaku bahwa dengan perekrutan dari golongan ini dapat dipastikan calon karyawan sudah memiliki kemampuan yang potensial didalam pembuatan produk-produk Toko Mebel Hidayah. Namun, pemilik Toko Mebel Hidayah menyebutkan bahwasanya dari tahun ke tahun Toko Mebel Hidayah tidak mengalami perkembangan yang pesat serta terdapat komplain dari konsumen mengenai produk yang dijual oleh Toko Mebel Hidayah.

## Metode Penelitian

Didalam sebuah penelitian, penentuan jenis dan pendekatan penelitian merupakan hal yang sangat esensial sebelum melakukan sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis dan pendekatan penelitian sebagai berikut:

### 1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan yang merupakan metode untuk menemukan secara khusus dan realistis yang terjadi di masyarakat ([Damanhuri, 2010](#)). Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) pada Toko Mebel Hidayah Ngawi. Penelitian lapangan yaitu peneliti berangkat ke lapangan untuk mengadakan pengamatan dan wawancara tentang rekrutmen dan seleksi tenaga kerjanya di perusahaan tersebut ([Leksono, 2013](#)).

### 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Strauss dan Corbin, yang dimaksud dengan penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi dan aktivitas organisasi dan lain-lain. Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan cara memberikan pemaparan berupa penggambaran yang jelas tentang fenomena atau gejala sosial tersebut dalam bentuk rangkaian kata yang pada akhirnya akan menghasilkan teori ([Sujarweni, 2019](#)).

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif karena penelitian ini mendeskripsikan keadaan yang akan diamati di lapangan dengan lebih spesifik, transparan, dan mendalam. Penelitian ini berusaha menggambarkan situasi/kejadian sehingga data yang akan terkumpul bersifat deskriptif untuk mengidentifikasi proses rekrutmen dan seleksi di Toko Mebel Hidayah Ngawi.

## Hasil dan Pembahasan

Rekrutmen pada Toko Mebel Hidayah Ngawi dalam Perspektif Islam bisa diukur dengan dimensi sebagai berikut. Berdasarkan data yang dilakukan dapat diketahui bahwasanya sumber daya insani sangat penting peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Di dalam manajemen sumber daya insani terdapat fungsi nya yang mencakup empat poin menjadi 4 indikator yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, pengendalian dari empat indikator tersebut hanya satu yang sudah sesuai dengan Toko Mebel Hidayah Ngawi yaitu perencanaan karena memang sudah memiliki perencanaan dalam hal merekrut karyawan untuk tiga indikator lainnya masih belum dijalankan oleh Toko tersebut.

Manajemen sumber daya insani (MSDI) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran,

keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya insani (SDI) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya insani (SDI) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya insani. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya insani (Hamid, 1997).

Berdasarkan dengan adanya manajemen sumber daya insani dalam merekrut karyawan baru dalam perspektif islam belum bisa dikatakan sudah sesuai karena dilihat dari empat indikator Toko Meel Hidayah Ngawi hanya fokus kepada produksi, pemasaran dan keuangan mereka mengesampingkan kepegawaian nya di lihat dari karyawan baru yang masih rata-rata belum memiliki keahlian dalam bidangnya.

Karyawan baru di Toko Mebel Hidayah Ngawi masih kurang memahami serta kurang mengerti akan hal produksi sehingga berdampak akan kualitas barang yang dihasilkan, hal ini yang menyebabkan terjadinya komplain dari konsumen tentang produk yang dihasilkan, seperti terjadi kelalaian dalam melakukan amplas ulang, menutup lubang pada meja, serta kualitas yang menurun dari pesanan yang seharusnya. Artinya dalam melakukan proses rekrutmen yang di laksanakan di Toko Mebel Hidayah Ngawi kurang efisien. Jika terdapat suatau barang yang rusak pihak mebel bertanggung jawab penuh akan hal itu dan siyap memperbaiki kerusakan-kerusakan yang terjadi oleh karena itu membutuhkan waktu serta tenaga dan biaya sehingga kurang efisien.

Rekrutmen didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari, dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Ambar Teguh, 2009). Rekrutmen juga diartikan sebagai kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Rekrutmen sangat penting hal ini dikarenakan untuk memenuhi sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan perencanaan SDM yang sudah dibuat sebelumnya. Penting juga agar ada yang dipilih melalui proses seleksi. Hasil seleksi ini digunakan untuk mengisi posisi-posisi baik jabatan tertentu sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan sebagaimana semestinya.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka rekrutmen yang dilakukan di Toko Mebel Hidayah Ngawi belum baik dikarenakan memiliki 1 indikator terhadap kualitas produk yang dihasilkan tidak sesuai. Dalam pelaksanaan proses rekrutmen karyawan di Toko Mebel Hidayah Ngawi masih kurang, perhatiannya terhadap proses rekrutmen yang menngesampingkan keahlian serta pengetahuan, sehingga menjadi kurang efisien.

Berdasarkan pemaparan data yang dilakukan, dapat diketahui bahwa Toko Mebel Hidayah Ngawi dalam melakukan seleksi calon karyawan baru belum menggunakan atau menerapkan Manajemen sumber daya insani dilihat dari penerapannya melakukan proses seleksi hanya menggunakan indikator kerja sama tim dan adil terhadap karyawan baru. Toko Mebel Hidayah Ngawi melakukan proses seleksi karyawan baru dengan artian mengesampingkan hanya menempatkan karyawan sesuai bidang yang mereka miliki sehingga karyawan baru yang tidak memiliki keahlian dalam bidang mebel

mereka akan di bagian finising, sehingga yang memang dibutuhkan oleh pihak mebel di bidang produksi malah tidak ada, saat karyawan baru masuk bekerja dalam bekerja karyawan lama akan memantau mempelajari tentang bagaimana membuat produk, dan itu yang membuat keterlambatan pesanan sehingga menjadi kurang efisien, karena karyawan lama akan fokus pada karyawan baru dan meninggalkan pekerjaan yang memang itu bagiannya.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya insani) yang mengelola faktor –faktor produksi lainnya tersebut. Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya insani inilah yang disebut manajemen sumber daya insani (SDI). Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya. Penanganan semua persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya insani dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya insani dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu (Prabu, 2001).

Dengan pengelolaan sumber daya insani perusahaan dengan karyawan banyak maka masalah yang timbul akan semakin besar karena tidak di sesuaikan dengan adanya manajemen sumber daya insani dianggap sangatlah penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Proses ini dapat dilihat dari fungsi produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian karyawan pada Toko Mebel Hidayah Ngawi.

Seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. Berbeda cara perusahaan melaksanakan seleksi, ada yang terencana dan tidak terencana. Perusahaan kecil sering melakukan seleksi secara tidak terencana, kegiatan dilaksanakan ketika tenaga kerja dibutuhkan. Biasanya tugas ini langsung dilakukan oleh manajemen sendiri tetapi perusahaan besar kegiatan seleksi dilaksanakan secara terencana, dan dikerjakan oleh bagian sumber daya manusia. Tugas ini ditangani oleh orang yang memiliki keahlian khusus dalam bidang seleksi.

Kinerja karyawan merupakan upaya untuk mengukur hasil kerja karyawan oleh Toko Mebel Hidayah Ngawi untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab dalam kinerja yang dikerjakan oleh semua karyawan. Pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian diatas dalam kinerja terkandung arti bahwasanya kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya satu tahun.

Kemudian dari kinerja karyawan diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus di penuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya yang tidak tercapai dikategorikan kurang baik atau tidak baik. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya.

Berdasarkan paparan data yang sudah dilakukan peneliti dapat diketahui dimensi Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator Absensi, perhatian disiplin untuk karyawan. Karyawan Toko Mebel Hidayah Ngawi dalam absensi karyawan memang sudah disiplin oleh waktu akan tetapi karyawan baru masih belum memiliki hal itu banyak dari mereka yang masih terlambat dalam hak melakukan absensi karyawan. Karena setiap karyawan harus disiplin oleh waktu yang di berikan oleh Toko Mebel Hidayah Ngawi.

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai pulang kerja. Jumlah kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Artinya jika kehadirannya sesuai aturan atau standar yang telah di tetapkan, maka kinerjanya di hitung baik. Berdasarkan paparan tersebut maka dimensi kinerja karyawan indikator Absensi karyawan baru di Toko Mebel Hidayah Ngawi belum baik, karena masih ada karyawan yang belum disiplin dalam hal melakukan absen pada Toko Mebel Hidayah Ngawi.

Berdasarkan pemaparan data yang sudah dilakukan dapat diketahui dimensi kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator tanggung jawab. Karyawan Toko Mebel Hidayah Ngawi semua sudah memiliki hal tersebut karena memang tanggung jawab sangat lah penting untuk kinerja karyawan dalam hal pekerjaannya karena masing-masing memiliki bagian masing-masing. Karyawan baru memang sangat penting di pantau serta dilihat pekerjaannya sudah sesuai kualitas yang seharusnya di miliki apa belum, jika produk yang mereka buat belum sesuai dengan apa yang di harapkan oleh Ibu Tatik maka karyawan harus menyelesaikanya dengan tepat waktu.

Tanggung jawab adalah karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau kerugian tidak langsung. Perbuatan langsung artinya kerugian karena perbuatannya baik materiil maupun non materiil. Sedangkan kerugian tidak langsung adalah akibat dari pekerjaan yang buruk berakibat ke departemen lain. Dari paparan tersebut, maka dimensi kinerja karyawan Toko Mebel Ngawi sudah baik karena dari indikator Tanggung Jawab karyawan semua sudah mengerti tentang kewajibannya, karena kualitas produk yang di hasilkan karyawan harus sudah baik jika masih di rasa kurang oleh Ibu Tatik maka karyawan harus segera menyelesaikan apa yang di perintahkan. Serta karyawan bertanggung jawab penuh jika kualitas produk tidak sesuai oleh permintaan konsumen maka dari pihak Mebel dan karyawan akan memperbaikinya.

Berdasarkan pamaran data yang sudah diketahui dimensi kinerja karyawan dapat diukur denga indikator kemampuan. Karyawan Toko Mebel Hidayah Ngawi memiliki

kemampuan pribadi. Hal ini di karenakan karyawan lama sudah menguasai betul tantang keahliannya yang dibutuhkan oleh toko mebel sedangkan untuk karyawan baru mereka belum memiliki kemampuan dalam hal mebel, karena itu karyawan baru harus belajar serta memperhatikan semua perintah dari karyawan lama dan pemilik toko. Karyawan lama akan mengejarkan berbagai cara serta keahlinya atau kemampuannya dalam hal mebel untuk karyawan lama. Karena semua karyawan memiliki tanggung jawab penuh dalam hal kualitas produk yang dihasilkan harus yang terbaik. Karena toko mebel hidayah mengutamakan kualitas produknya.

Kemampuan merupakan ukuran seseorang bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian ini terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang dinilai mampu maka kinerjanya akan dinilai baik, demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak mampu maka akan di nilai jelek.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka kinerja karyawan Toko Mebel Hidayah Ngawi diukur dari kemampuan. Karyawan baru masih belum memiliki keahlian dan itu berdampak kepada target Toko Mebel yang seharusnya sudah seusai dan sudah jadi terkendala dengan produk karyawan baru yang tidak sesuai yang berimbas kepada karyawan lama yang akan membantu memperbaiki kekurangan dari produk tersebut. Perusahaan tidak dapat berkembang. dari ketiga indikator Absensi, tanggung jawab, serta kemampuan, Karyawan sudah mampu Bertanggung Jawab dengan pekerjaannya. Namun karyawan baru belum bisa disiplin dalam absensi dan kemampuannya sangat kurang. Karyawan baru Toko Mebel Hidayah Ngawi belum melaksanakan Absensi dan Kemampuan Kinerja masih belum baik.

### **Kesimpulan**

Analisis Proses Rekrutmen Karyawan di Toko Mebel Hidayah Ngawi dalam perspektif islam memiliki tiga indikator untuk mencapai tujuan perusahaan dilihat dari karyawan yang sudah memiliki keahlian, etos kerja serta tanggung jawab dalam pekerjaannya, walaupun karyawan baru belum memiliki etos kerja dan keahlian dalam perjalanan waktu karyawan baru akan mengerti dan memhami akan hal itu karena sangat di perlukan serta diwajibkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Proses rekrutmen belum baik karena ada satu indikator yaitu Rekrutmen tidak efisien karena dari pihak Mebel melakukan rekrutmen yang seharusnya disesuaikan dengan yang dibutuhkan dalam bidang produksi tidak dilaksanakan, sehingga karyawan baru hanya menumpuk di satu bidang yang tidak di butuhkan.

Analisis Proses Seleksi Karyawan di Toko Mebel Hidayah Ngawi dalam perspektif islam dapat disimpulkan bawasanya dalam terdapat tiga indikator dalam islam yang harus di realisasikan di dalam melakukan proses seleksi, tiga indikator tersebut ialah uji loyalitas, adil dan kerja sama tim, proses seleksi pada Toko Mebel Hidayah Ngawi memang sudah melaksanakan tiga indikator tersebut akan tetapi untuk karyawan baru masih belum sesuai di lihat pada kerja sama tim, karyawan baru harus di pantau serta harus didampingi terlihdahulu untuk disesuaikan dengan karyawan lama yang sudah

mahir akan hal tersebut. Proses seleksi untuk karyawan baru belum sesuai karena memang dalam proses ini pihak mebel hanya menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya, sehingga membuat pihak mebel yang kuwalahan dalam menghendel karyawan baru.

Analisi Dampak Proses Rekrutmen dan Seleksi di Toko Mebel Hidayah Ngawi adalah kinerja karyawan yang memiliki indikator absensi, tanggung jawab, serta kemampuan. Karyawan baru di Toko Mebel Hidayang Ngawi sudah memiliki tanggung jawab yang cukup, namun karyawan baru belum bisa disiplin serta kempuan yang merkeka miliki masih minim.

## BIBLIOGRAFI

- Ambar Teguh, Sulistiyani Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Damanhuri, Aji. (2010). *Metode Penelitian Mu'amalah*. Ponorogo: STAIN Po Press.
- Halim, Abdul. (2016). *Manajemen Keuangan Sektor Publik*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hamid, Mursi Abdul. (1997). *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*. Jakarta : Gema Insani Press.
- Jackson, Scholer, Werner. (2010). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (terj. Benny Pihanto Managing Human Resources, Ed.). Jakarta : Salemba Empat: Buku 1-edisi 10.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Leksono, Sony. (2013). *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi : Dari Metodologi ke Metodologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prabu, Mangkunegara dan Anwar. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Prof. Dr. Wilson Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yusuf, Burhanudin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.

---

### Copyright holder:

Nurma Fitrianna, Mufthi Rofiq Qadafi (2022)

### First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

### This article is licensed under:

