



Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Tok Patok Guluk-Guluk: Perspektif Ekonomi Syariah dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan

Ach Iftikhori¹, Maksum²
Universitas Annuqayah

1ftikhori24@gmail.com, 2maksummuktie@ua.ac.id

Sections Info

Article history:

Received: December, 14, 2024

Accepted: December, 23, 2024

Published online: December, 30, 2024

Keywords:

Recruitment, Employee Selection, Sharia Economics

Abstract

Human resource management in an organization is very necessary to achieve the intended goals in a company. This study aims to analyze the process of recruitment and selection of employees at Tok Patok restaurant in Guluk-Guluk, Sumenep, and examine its impact on employee performance from a sharia economic perspective. The recruitment process uses internal and external methods, where internal methods are carried out by notifying old employees regarding available positions, while external methods are carried out through social media, pamphlets, and information to student interns. The steps taken include identification of position needs, administrative selection, interviews, and confirmation of candidates through online communication. From an Islamic economic perspective, this process demonstrates the application of the principles of justice, transparency, and trustworthiness in employee selection, by providing fair opportunities to all candidates based on meritocracy. The results show that a systematic recruitment and selection process not only contributes to improving employee performance in serving consumers but also supports the creation of business blessings through ethical and responsible practices.

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang dituju dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan di resto Tok Patok Guluk-Guluk, Sumenep, serta mengkaji dampaknya terhadap kinerja karyawan dari perspektif ekonomi syariah. Proses rekrutmen menggunakan metode internal dan eksternal, di mana metode internal dilakukan dengan pemberitahuan kepada karyawan lama terkait posisi yang tersedia, sedangkan metode eksternal dilakukan melalui media sosial, pamflet, dan informasi kepada mahasiswa magang. Langkah-langkah yang dilakukan meliputi identifikasi kebutuhan jabatan, seleksi administrasi, wawancara, hingga konfirmasi kandidat melalui komunikasi daring. Dari perspektif ekonomi syariah, proses ini menunjukkan penerapan prinsip keadilan, transparansi, dan amanah dalam pemilihan karyawan, dengan memberikan peluang yang adil kepada semua kandidat berdasarkan meritokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang sistematis tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dalam melayani konsumen tetapi juga mendukung terciptanya keberkahan usaha melalui praktik yang etis dan bertanggung jawab.

A. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang dituju dalam suatu perusahaan. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan perusahaan satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan tentang manajemen perusahaan, bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap artinya karyawan itu harus dicekoki dengan motivasi dan pembelajaran sesuai kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan. Tujuan Rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat untuk menempati posisi yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen

dan seleksi bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik nantinya akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.¹

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Adalah hal yang begitu penting dalam sebuah perusahaan maka kemudian pimpinan perusahaan perlu kiranya untuk melaksanakan perekrutan karyawan dan menyeleksi karyawan-karyawan untuk menjadi karyawan yang nantinya bisa bekerja secara profesional sesuai keahlian karyawan dan posisi apa yang ingin diduduki oleh karyawan di dalam perusahaan maka pemilik perusahaan nantinya harus melakukan rekrut dan seleksi dengan cara wawancara. SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu suatu kualitas karyawan penting demi majunya sebuah perusahaan yang nantinya akan mencapai tujuan didalam perusahaan.²

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang ditemukan atau dicari dalam perencanaan kepegawaian.³ Oleh karena itu, perlu di lakukan interview yang mana wawancara di ambil dari pelamar kerja yang memiliki keahlian yang di butuhkan perusahaan. Selain itu, perlu mengetahui latar belakang karyawan artinya seperti apa karakternya, sifatnya, dan memenuhi syarat atau kebijakan yang di tentukan oleh perusahaan tersebut guna untuk meningkatkan penjualan atau pemasukan (omset) dalam perusahaan.

Di resto Tok Patok memiliki seleksi karyawan yang baik untuk memilih karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh pemilik.⁴ Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji proses rekrutmen dan seleksi di resto tok patok yang memiliki keryawan yang berkualitas, memiliki keahlian, kreatif, inovatif, sopan, dan baik dalam meningkatkan penjualan atau pemasukan (omset).

B. LANDASAN TEORI

Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen, menurut Hendry Simamora adalah serangkaian tindakan yang dilakukan untuk mencari dan memikat kandidat untuk posisi dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk memperbaiki kekurangan yang ditemukan dalam perencanaan kekaryawanan.⁵

Menurut Malayu S.P Hasibuan rekrutmen adalah usaha yang mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.⁶ Menurut Rivai rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.⁷

Menurut Mangkuprawira sebagian besar posisi di perusahaan ditempatkan oleh individu yang berasal dari dalam perusahaan, dan posisi lainnya sangat mungkin ditempatkan oleh individu yang berasal dari sumber eksternal. Rekrutmen dari luar mencakup lembaga pendidikan, pengguna iklan, dan agen atau biro pencari kerja. Penempatan pekerjaan, inventaris keahlian, penawaran pekerjaan, dan rekomendasi karwayan adalah metode

¹ Ena Etikawati dan Raswan Udjang, "Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* 4, no. 1 (2016), <http://ejournal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/443>.

² William Santosa Halim, "Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal," *Agora* 4, no. 1 (2016): 179–85.

³ Tengku Ariefanda Aziz, M. Syamsul Maarif, dan Anggraini Sukmawati, "Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja," *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)* 3, no. 2 (2017): 246–246.

⁴ Niyah, Wawancara dengan Konsumen Tok Patok Guluk-Guluk, 27 Juni 2024.

⁵ Henry Simamora, "Manajemen sumber daya manusia," 2004.

⁶ Malayu SP Hasibuan, "Manajemen sumber daya manusia," 2008.

⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Rajawali Pers, 2009).

rekrutmen dari dalam.⁸ Secara umum. Metode rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis metode yaitu rekrutmen internal seperti *Job Posting* dan *Job Bidding* serta referensi pegawai lama. Metode kedua adalah rekrutmen eksternal melalui iklan, agen tenaga kerja, headhunter, kerjasama dengan perguruan tinggi dan magang.

Seleksi Karyawan

Proses seleksi terdiri dari langkah-langkah khusus yang digunakan untuk menentukan calon pelamar mana yang akan diterima; proses ini dimulai ketika pelamar memulai pekerjaan dan berakhir dengan keputusan tentang penerimaan.

Menurut Simamora seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.⁹ Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki keahlian yang di butuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi yang bertujuan untuk mencapai kesesuaian antara orang dan pekerja.¹⁰

Menurut Veithzal Rivai, Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi.¹¹

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented atau non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati.¹²

Anwar Prabu kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹³ Judith R Gordon yang berpendapat bahwa kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Maksudnya adalah kinerja memerlukan kemampuan mengidentifikasi keserasian antara kemampuan yang dimiliki pekerja dengan tujuan pekerjaan yang akan dilaksanakan.¹⁴

Kinerja tersebut dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu sebagai (1) keluaran (output) yaitu melihat apa yang dihasilkan. (2) Prosesnya, yaitu prosedur-prosedur yang telah ditempuh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya. (3) aspek konstektual, yaitu penilaian kerja yang dilihat dari kinerja seorang karyawan akan baik jika karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, keahlian untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.¹⁵

⁸ Sjafrri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Strategik, Ghalia Indonesia, Jakarta*, 2009.

⁹ Simamora, "Manajemen sumber daya manusia."

¹⁰ H. Saihudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=VZSSDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA28&dq=Saihudin,+Manajemen+Sumber+D+aya+Manusia+\(Ponogoro:+Uwais+Inspirasi+Indonesia,+2019&ots=vSY0B31Fby&sig=015rIgj2HX8mesH9FhCZ6BH8QE](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=VZSSDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA28&dq=Saihudin,+Manajemen+Sumber+D+aya+Manusia+(Ponogoro:+Uwais+Inspirasi+Indonesia,+2019&ots=vSY0B31Fby&sig=015rIgj2HX8mesH9FhCZ6BH8QE).

¹¹ Rivai, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.

¹² Daryanto Bintoro dan Drs Daryanto, "Manajemen penilaian kinerja karyawan," *Yogyakarta: Gava Media* 15 (2017).

¹³ Anwar Prabu Mangkunegara dan Anwar Prabu, "Evaluasi kinerja sumber daya manusia," *Bandung: Refika Aditama*, 2005, 61–68.

¹⁴ Hadari Nawawi, "A. Kinerja Karyawan" (Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press, 2012), <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/9918/5/BAB%20II.pdf>.

¹⁵ Soekidjo Notoatmodjo, "Pengembangan sumber daya manusia," 2003.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya kemampuannya.

Pengertian lain mengatakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari 3 faktor yang terdiri dari (1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya. (2) Pengalaman, yakni tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu. (3) Kepribadian, berupa kondisi didalam diri seseorang dalam bekerjasama atau keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.¹⁶

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif¹⁷ untuk memahami secara mendalam sistem rekrutmen dan seleksi dalam menjaga kualitas karyawan guna meningkatkan penjualan di resto Tok Patok, yang berlokasi di Guluk-Guluk, Sumenep. Penelitian dilakukan secara langsung di lokasi tersebut (field research)¹⁸ melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mencatat fenomena yang terkait dengan sistem rekrutmen dan seleksi karyawan. Wawancara mendalam dilakukan dengan berbagai pihak, termasuk pemilik resto, H. Bahol, karyawan, serta konsumen, untuk memperoleh data yang valid mengenai strategi peningkatan kualitas layanan dan penjualan. Sumber data sekunder berupa literatur pendukung seperti buku, jurnal, dan dokumen lain juga digunakan untuk memperkuat analisis.¹⁹

Proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis dengan menggabungkan metode observasi terhadap kegiatan di resto tok patok Guluk-Guluk, wawancara untuk mendapatkan informasi langsung dari pihak-pihak terkait, serta dokumentasi untuk mengumpulkan bukti pendukung berupa catatan atau arsip yang relevan.²⁰ Data yang terkumpul kemudian diolah dengan memeriksa kembali hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memastikan akurasi dan relevansi. Hasil analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif, menginterpretasikan data dengan cermat agar menghasilkan kesimpulan yang objektif dan mampu menjelaskan fenomena secara komprehensif sesuai dengan tujuan penelitian.²¹

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Di Tok Patok Guluk - Guluk

Dalam melakukan proses rekrutmen yang dilakukan oleh resto Tok Patok Guluk - Guluk

¹⁶ Bintoro dan Daryanto, "Manajemen penilaian kinerja karyawan."

¹⁷ Lexy J. Moleong, "Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi," *Bandung: PT Remaja Rosdakarya* 5, no. 10 (2014).

¹⁸ Author Marzuki, "Metodologi Riset," Universitas Indonesia Library (Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, 1986), <https://lib.ui.ac.id>.

¹⁹ Saifuddin Azwar, "Metode penelitian, edisi I," *Pustaka Pelajar, Yogyakarta*, 2007.

²⁰ A. Muri Yusuf, "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan Penelitian gabungan/A. Muri Yusuf," 2014, https://senayan.iain-palangkaraya.ac.id/akasia/index.php?p=show_detail&id=10637&keywords=.

²¹ Husein Umar, "Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis," 2013, <http://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=48491&lokasi=lokal>.

dalam proses rekrutmen dan seleksi sesuai dengan metode rekrutmen yang ada pada landasan teori yaitu Metode rekrutmen internal dan eksternal. Metode rekrutmen internal sebagian besar ditempatkan oleh individu yang berasal dari dalam perusahaan, yaitu dengan cara menginformasikan kepada karyawan terkait keberadaan posisi yang tersedia. Begitu juga dengan proses yang diterapkan oleh Tok Patok dalam melaksanakan rekrutmen sebagaimana pada hasil wawancara dengan M. Zuhri²² sesuai dengan teori menurut Mangkuprawira²³ pada rekrutmen menggunakan metode internal yang mana menjelsakan hasil wawancaranya bahwasanya dalam perekrutan dengan metode internal yang mana memnginformasikan kepada karyawan terkait adanya lowongan yang di perusahaan yang menggunakan refrensi pegawai lama, akan tetapi ada sisi negtifnya dalam metode internal ini, negtifnya akan membuat karyawan yang terpilih masi kebingungan terhadap posisi yang didudukinya jika tidak ada penjelasan tentang pekerjaan.

Adapun metode rekrutmen eksternal yaitu perekrutan berasal dari luar perusahaan atau organisasi yang mana mencari SDM dari luar perusahaan melalui pengiklanan yakni dengan surat kabar, pamflet, media sosial, hubungan dengan perguruan tinggi dan orang yang pernah magang di perusahaan tersebut. Begitu juga dengan proses rekrutmen secara eksternal yang digunakan oleh Tok Patok Guluk - Guluk yaitu sesuai dengan teori menurut Mangkuprawira²⁴ pada metode rekrutmen eksternal dengan pnejelasan hasil wawancara yang disampaikan oleh saudara Ihsan²⁵ selaku karyawan Tok Patok bahwasanya dalam metode ini perekrutan dulu melalui kabar atau informasi dari sosmed yang berbentuk pamflet serta informasi yang diinformasikan kepada mahasiswa yang pernah magang disana dulu terkait adanya lowongan kerja jika membutuhkan pekerjaan.

Proses rekrutmen yang dilakukan di Tok Patok Guluk-Guluk dilakukan melalui identifikasi jabatan yang lowong, menentukan calon yang tepat, pemanggilan calon yang memenuhi persyaratan, proses seleksi. Proses identifikasi kebutuhan karyawan dimulai ketika perusahaan memiliki pekerjaan baru, karyawan yang dipindahkan ke posisis lainnya, karyawan di PHK, atau pensiun yang direncanakan oleh perusahaan. Tok Patok menggunakan langkah ini sebgaimana yang dijelaskan oleh wafiq²⁶ pada saat wawancara dalam proses ini dia menjelaskan bahwasanya dalam mengidentifikasi jabatan ini tergantung atasan mereka ketika memindahkan karyawan pada posisi lain atau memPHK karyawan serta pensiun yang direncanakan perusahaan dia memberi contoh bahwa dia akan dipindahkan ke outlet lain yang akan dibuka berapa bulan lagi. yang disampaikan saudara wafiq ini sesuai dengan prinsip-prinsip umum dalam manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dalam berbagai organisasi.

Setelah mengetahui persyaratan jabatan maka kemudian menempatkan kandidat kepada tempat yang tepat dengan wawancara. Misbahul Munir²⁷ berpendapat saat wawancara dalam menentukan calon yang tepat beliau menyampaikan langkah yang pertama yang dilakukan dengan memeriksa administrasi persyaratan, sikap dan juga tingkah lakunya dan juga menggunakan dua alternatif yang disampaikan oleh peneliti kepada beliau melalui wawancara, dua alternati yang di maksud itu yang pertama dari internal perusahaan dan yang kedua dari eksternal perusahaan. Dari penjelasan yang disampaikan pemilik Tok Patok Guluk - Guluk.

Calon yang memenuhi persyaratan ini merupakan langkah terkahir dalam rekrutmen dan akan berlanjut diinterview yaiyu tahap seleksi yang mana pihak karyawan diminta

²² M. Zuhri, Wawancara dengan Bendahara Top Patok Sumenep, 20 Juni 2024.

²³ Mangkunegara dan Prabu, "Evaluasi kinerja sumber daya manusia."

²⁴ Mangkunegara dan Prabu.

²⁵ Ihsan, Wawancara dengan Karyawan Tok Patok Guluk-Guluk, 23 Juni 2024.

²⁶ Wafiq, Wawancara dengan Admin Tok Patok Guluk-Guluk, 23 Mei 2024.

²⁷ Misbahul Munir, Wawancara dengan Pemilik Tok Patok Guluk-Guluk, 26 2024.

mengumpulkan berkas lamaran, dan mengisi formulir lamaran kerja yang disediakan langsung oleh perusahaan. Pada langkah ini disampaikan oleh saudara Zuhri²⁸ pada saat wawancara bahwa dalam pemanggilan tersebut perusahaan Tok Patok menggunakan via online untuk mengkonfirmasi kepada calon karyawan bahwa mereka lolos ketahap berikutnya dan kemudian dilakukan interview yang diseleksi oleh tim khusus dari perusahaan. Dari hasil penyampaian dia saat wawancara sesuai dengan teori dalam pemanggilan calon karyawan yang dianggap lengkap secara administrasi atau persyaratan jabatan.

Sistem Rekrutmen dan Seleksi karyawan Tok Patok Guluk - Guluk Perspektif Ekonomi Syariah

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Tok Patok Guluk-Guluk, baik melalui metode internal maupun eksternal, menunjukkan penerapan langkah-langkah strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang mendukung peningkatan kualitas kinerja perusahaan. Dalam perspektif ekonomi syariah, proses ini selaras dengan nilai-nilai Islam, seperti keadilan, amanah, dan transparansi. Prinsip keadilan tercermin dari kesempatan yang diberikan kepada semua kandidat, baik dari dalam maupun luar perusahaan, untuk mengikuti proses rekrutmen berdasarkan kelayakan dan kompetensi tanpa diskriminasi. Penerapan metode internal dan eksternal yang terstruktur menunjukkan bahwa perusahaan berusaha memilih individu yang terbaik untuk mengisi jabatan yang kosong, sesuai dengan prinsip meritokrasi dalam Islam.

Selain itu, proses ini juga mencerminkan amanah, yakni menjaga tanggung jawab terhadap pemilihan karyawan yang berkualitas untuk mendukung tujuan perusahaan. Dalam ekonomi syariah, rekrutmen dan seleksi yang efektif mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, di mana hak dan kewajiban setiap pihak terpenuhi. Pengelolaan sumber daya manusia dengan cara yang sesuai syariat juga memastikan bahwa keseimbangan antara tujuan bisnis dan nilai-nilai moral Islam tetap terjaga. Dampak dari rekrutmen dan seleksi ini tidak hanya terbatas pada peningkatan kinerja perusahaan, tetapi juga menciptakan keberkahan dalam usaha karena menjalankan proses secara jujur dan adil, sebagaimana dicontohkan dalam QS. Al-Maidah: 8, yang menyerukan keadilan dalam setiap aspek kehidupan.

Dari sudut pandang ekonomi syariah, proses ini juga berkontribusi pada masalah (kemaslahatan umum) dengan menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar dan meningkatkan efisiensi organisasi. Dengan memilih karyawan yang sesuai, perusahaan dapat mencapai efisiensi kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan usaha secara berkelanjutan tanpa mengabaikan prinsip etika Islam. Hal ini memberikan manfaat tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga bagi komunitas secara luas, yang merupakan tujuan utama dalam praktik ekonomi syariah.

Sistem Rekrutmen dan Seleksi karyawan dalam menjaga Kinerja karyawan di Tok Patok Guluk - Guluk

Sistem rekrutmen dan seleksi karyawan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan penjelasan oleh saudara Wafiq²⁹ berpendapat, tentu sangat berpengaruh karena dari hasil seleksi yang akan menentukan bagaimana sikap karyawan dalam melayani konsumen dan berikut sambungan Ach. Fatoni³⁰ dalam wawancara online dalam menjaga kualitas karyawan tergantung dari hasil

²⁸ Zuhri, Wawancara dengan Bendahara Top Patok Sumenep.

²⁹ Wafiq, Wawancara dengan Admin Tok Patok Guluk-Guluk.

³⁰ Ach. Fatoni, Wawancara dengan Pemilik Tok Patok Saronggi, 7 Mei 2024.

seleksi yang diperoleh saat interview bagaimana menentukan calon karyawan yang berkualitas dalam melayani konsumen. Dari penyampaian mereka bahwasanya dalam menentukan kualitas karyawan yang nantinya menghasilkan keefektifan dalam bekerja.

Penjelasan dari mereka berdua sesuai dengan teori menurut Gibson yang mana kinerja merupakan *feedback* bagi perusahaan agar tujuan dari perusahaan tercapai.³¹ Dari hasil penelitian dan analisis data di atas bahwasanya dalam rekrutmen dan seleksi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di tok patok guluk - guluk, karena dari pelaksanaan rekrutmen dan seleksi untuk mengetahui perilaku karyawan dalam meningkatkan penjualan.

E. KESIMPULAN

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Tok Patok Guluk-Guluk dilakukan melalui metode internal dan eksternal yang sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia. Metode internal melibatkan pemberitahuan kepada karyawan lama terkait posisi yang tersedia, sementara metode eksternal menggunakan media sosial, pamflet, dan informasi kepada mahasiswa magang. Proses ini mencakup identifikasi kebutuhan jabatan, seleksi administrasi, wawancara, dan pemanggilan kandidat secara online. Langkah-langkah ini bertujuan untuk memastikan kandidat yang terpilih sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga mampu berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan.

Dalam perspektif ekonomi syariah, proses rekrutmen dan seleksi di Tok Patok Guluk-Guluk mencerminkan penerapan prinsip keadilan, transparansi, dan amanah. Kesempatan yang adil bagi semua kandidat, evaluasi berbasis meritokrasi, dan pengelolaan sumber daya manusia yang bertanggung jawab menunjukkan komitmen perusahaan terhadap nilai-nilai Islam. Proses ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga menciptakan keberkahan usaha melalui pelaksanaan yang jujur dan sesuai dengan prinsip syariah. Dengan demikian, sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan tidak hanya mendukung tujuan bisnis tetapi juga memberikan manfaat bagi masyarakat secara luas, sejalan dengan konsep masalah dalam ekonomi syariah.

DAFTAR PUSTAKA

Aziz, Tengku Ariefanda, M. Syamsul Maarif, dan Anggraini Sukmawati. "Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)* 3, no. 2 (2017): 246-246.

Azwar, Saifuddin. "Metode penelitian, edisi I." *Pustaka Pelajar, Yogyakarta*, 2007.

Bintoro, Daryanto, dan Drs Daryanto. "Manajemen penilaian kinerja karyawan." *Yogyakarta: Gava Media* 15 (2017).

Etikawati, Ena, dan Raswan Udjang. "Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* 4, no. 1 (2016). <http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/443>.

Fatoni, Ach. Wawancara dengan Pemilik Tok Patok Saronggi, 7 Mei 2024.

Halim, William Santosa. "Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal." *Agora* 4, no. 1 (2016): 179-85.

Hasibuan, Malayu SP. "Manajemen sumber daya manusia," 2008.

Ihsan. Wawancara dengan Karyawan Tok Patok Guluk-Guluk, 23 Juni 2024.

Jogiyanto. "Desain Sistem Informasi Pendekatan terstruktur teori dan praktek aplikasi bisnis." *Yogyakarta: Andi*, 2005.

Mangkunegara, Anwar Prabu, dan Anwar Prabu. "Evaluasi kinerja sumber daya manusia." *Bandung: Refika Aditama*, 2005, 61-68.

³¹ Jogiyanto, "Desain Sistem Informasi Pendekatan terstruktur teori dan praktek aplikasi bisnis," *Yogyakarta: Andi*, 2005.

- Mangkuprawira, Sjafriz, dan Aida Vitayala Hubeis. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Strategik, Ghalia Indonesia, Jakarta*, 2009.
- Marzuki, Author. "Metodologi Riset." Universitas Indonesia Library. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, 1986. <https://lib.ui.ac.id>.
- Moleong, Lexy J. "Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi." *Bandung: PT Remaja Rosdakarya* 5, no. 10 (2014).
- Munir, Misbahul. Wawancara dengan Pemilik Tok Patok Guluk-Guluk, 26 2024.
- Nawawi, Hadari. "A. Kinerja Karyawan." Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press, 2012. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/9918/5/BAB%20II.pdf>.
- Niyah. Wawancara dengan Konsumen Tok Patok Guluk-Guluk, 27 Juni 2024.
- Notoatmodjo, Soekidjo. "Pengembangan sumber daya manusia," 2003.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers, 2009.
- Saihudin, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia, 2019. [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=VZSSDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA28&dq=Saihudin,+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+\(Ponogoro:+Uwais+Inspirasi+Indonesia,+2019&ots=vSY0B31Fby&sig=015rIgj2HX8mesH9FhCZ6BH8QE](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=VZSSDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA28&dq=Saihudin,+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+(Ponogoro:+Uwais+Inspirasi+Indonesia,+2019&ots=vSY0B31Fby&sig=015rIgj2HX8mesH9FhCZ6BH8QE).
- Simamora, Henry. "Manajemen sumber daya manusia," 2004.
- Umar, Husein. "Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis," 2013. <http://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=48491&lokasi=lokal>.
- Wafiq. Wawancara dengan Admin Tok Patok Guluk-Guluk, 23 Mei 2024.
- Yusuf, A. Muri. "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan Penelitian gabungan/A. Muri Yusuf," 2014. https://senayan.iain-palangkaraya.ac.id/akasia/index.php?p=show_detail&id=10637&keywords=.
- Zuhri, M. Wawancara dengan Bendahara Top Patok Sumenep, 20 Juni 2024.