

## ANALISIS PERAN REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SYARIAH NUSA UMMAT SEJAHTERA BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM DI KABUPATEN SUBANG

Sufi Sundari<sup>1\*</sup>, Agung Apriana<sup>2</sup>, Juhadi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>STEI Al-Amar Subang, agungapriana274@gmail.com

---

### ABSTRAK

---

**Abstrak:** Menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul. Praktik rekrutmen adalah langkah awal yang penting bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji Peran Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Perspektif Islam pada KSPPS Nusa Ummat Sejahtera Cabang Subang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera dengan jumlah 3 orang karyawan dan 9 orang responden yang dipilih random sebagai informan pendukung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan hasil penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor seperti pengalaman kerja sebelumnya, latar belakang pendidikan, dan karakter individu yang juga berperan penting dalam menentukan kualitas karyawan. Selain itu, beberapa faktor dapat menyebabkan ketidakefektifan rekrutmen, seperti job posting kurang spesifik, metode rekrutmen yang digunakan tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, jumlah pelamar terlalu sedikit serta tidak sesuai dengan target, proses rekrutmen dilakukan masih menggunakan cara manual dan mempertimbangkan usia serta pengalaman kerja membantu perusahaan mendapatkan karyawan berkinerja tinggi.

**Kata Kunci:** Rekrutmen; Kinerja Karyawan; Perspektif Islam.

**Abstract:** Facing increasingly fierce competition, companies are required to have superior human resources. Recruitment tactics are an important first step for companies to get high-performing employees. The purpose of this research is to examine the role of recruitment on employee performance based on an Islamic perspective at KSPPS Nusa Ummat Sejahtera Subang Branch. The population used in this research were employees at KSPPS Nusa Ummat Sejahtera with a total of 3 employees and 9 respondents who were randomly selected as supporting informants. The research method used is a qualitative method with research results. The results of this research show that there are factors such as previous work experience, educational background, and individual character which also play an important role in determining employee quality. Apart from that, several factors can cause recruitment to be ineffective, such as job postings that are less specific, the recruitment method used is not in accordance with the company's needs, the number of applicants is too small and does not match the target, the recruitment process is carried out using manual methods and considering age and work experience helps the company gets high-performing employees.

**Keywords:** Recruitment; Employee Performance; Islamic Perspective.

---

#### Article History:

Received: 27-12-2023

Revised : 28-01-2024

Accepted: 30-02-2024

Online : 01-03-2024

---

## **A. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses Pembangunan nasional. Oleh karena itu, perlu adanya kualitas sumber daya manusia yang dikembangkan agar tujuan yang diharapkan Perusahaan tercapai. Pengelola sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan Perusahaan karena SDM berperan penting terhadap pengelolaan suatu Perusahaan. Menurut John Foeh dikutip (Shavab, 2021) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Sumber daya manusia dianggap sebagai amanah yang harus dikelola dengan baik oleh pemilik usaha atau Perusahaan karena akan memengaruhi kinerja karyawan yang nantinya berdampak pada keseluruhan produktivitas dan keberhasilan usaha.

Menurut Soetrisno dalam (Labetubun, 2021) bahwa kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan, sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Kasmir dalam (Arifudin, 2021) bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari beberapa ulasan menurut para ahli di atas, maka bisa disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut Kasmir dikutip (Silaen, 2021) bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan. Rekrutmen yang efektif membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas. Proses seleksi yang ketat dan tepat memastikan bahwa hanya karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang direkrut. Karyawan yang berkualitas memiliki potensi untuk memberikan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan bisnis yang diwarnai oleh nilai-nilai Islam memunculkan pertanyaan penting tentang bagaimana prinsip-prinsip keadilan dan transparansi yang tercermin dalam proses rekrutmen dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Proses rekrutmen yang dilakukan dengan sesuai nilai-nilai Islam dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Islam menganjurkan kepada umatnya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang

dimiliki. Menurut (Fasa, 2020) bahwa karyawan yang baik adalah individu muslim yang memiliki kemampuan dengan motivasi yang tinggi. Dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia (karyawan) adalah merealisasikan dua sifat yang mendasar yaitu kuat dan dapat dipercaya (amanah). Hal ini sesuai dengan Al-Qur'an sebagaimana firman Allah swt: Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (QS. Al-Qashas: 26).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan dalam ilmu pengetahuan, dimana tenaga kerja harus pandai dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya, tuntutan-tuntutannya dan mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Selain itu pekerja juga harus memiliki sifat amanah atau dapat dipercaya, Dimana amanah merupakan tuntutan didalam setiap pekerjaan, sebab amanah berarti harus ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah SWT ketika melaksanakan pekerjaan apapun.

Menurut Hasibuan dalam (Siregar, 2021) bahwa agar proses pelaksanaan pemeliharaan karyawan berlangsung efektif, maka perlu adanya asas keadilan dan kelayakan, jika karyawan yang direkrut dengan cara yang adil dan transparan cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Mereka juga lebih mungkin untuk mematuhi aturan dan prosedur perusahaan karena mereka percaya bahwa perusahaan tersebut bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang mereka yakini. Selain itu, menurut (Rosmania, 2023) bahwa rekrutmen yang berorientasi pada nilai-nilai Islam dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kesesuaian nilai dengan budaya perusahaan. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kolaborasi antar karyawan.

Bekerja yang sesuai dengan syariat Islam merupakan hal yang penting karena rezeki akan datang apabila dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan hukum Islam yang telah ditentukan. Seperti halnya Rasulullah SAW bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerjamu sebelum kering keringatnya." (HR Ibnu Majah: 2434), dari hadist tersebut bisa disimpulkan untuk mendapatkan upah pekerjaan yang halal maka umat muslim haruslah bekerja dengan keras serta bertanggung jawab atas pekerjaannya maupun amanah yang diemban, jikalau suatu upah pekerjaan didapatkan atas tidak adanya kerja keras dan tidak adanya tanggung jawab maka apa yang didapat tidaklah berkah. Hal itu juga tertera pada hadist berikut: "Bekerja yang mencari halal itu suatu kewajiban setelah beribadah" (HR. Thabrani dan Baihaqi) (Ahmad dan Fuad, 2021).

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Nusa Ummat Sejahtera KC Subang berlokasi di Jl. Pejuang 45 NO.2 RT 36 RW 17 Karanganyar Subang. Sejak awal berdirinya KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang menjadi perusahaan yang memberi dukungan perekonomian masyarakat dengan prinsip-prinsip syariah. Penelitian yang dilakukan di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang sebagai objek lokasi karena merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor perekonomian masyarakat dengan berlandaskan syariah Islam. Selain itu, juga mempunyai konsep manajemen yang berdasarkan pada kriteria secara syariah untuk para sumber daya manusianya dalam merekrut calon karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya aturan yang diperuntukkan oleh karyawan wanita maupun laki-laki untuk berpakaian muslim atau muslimah. Disini telah membuktikan bahwa karyawan merupakan cerminan bagaimana tingkah laku atau batasan yang sesuai dengan kriteria dalam ekonomi Islam. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan kepala KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang proses perekrutan calon karyawan yang diterapkan perusahaan berupa tes interview pengetahuan dasar tentang perusahaan saja, tidak megikutsertakan pengetahuan agama seperti tidak diadakannya test baca tulis al-quran yang mencerminkan bahwa calon karyawan beragama Islam. Karena pimpinan KSPPS Nusa Ummat Sejahtera memutuskan kriteria calon karyawan KSPPS Nusa Ummat Sejahtera harus beragama Islam dan berakhlak jujur yang diutamakan.

Melihat penelitian yang dilakukan di tempat tersebut yaitu adanya kekurangan jumlah karyawan sehingga KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang perlu melakukan perekrutan segera untuk mengisi jabatan pekerjaan yang kosong. kegiatan rekrutmen yang dilakukan biasanya tergantung pada berkas pelamar yang masuk lalu diadakan kegiatan proses rekrutmen karyawan. Adapun beberapa data karyawan yang diperoleh berikut ini:

Tabel 1.1 data karyawan KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang

NO	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2019 - 2024	Pimpinan =1
2	2019 - 2024	Admin =1
3	2019 - 2024	Marketing =1

Sumber : Diolah Dari Hasil Penelitian

Saat ini KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang melakukan sistem rekrutmen dimana untuk melaksanakan tujuan mencari atau merekrut karyawan yang dibutuhkan berkualitas sesuai dengan kualifikasi yang

disyaratkan pada setiap calon karyawan. Akan tetapi belum semuanya merekrut calon karyawan yang sesuai dengan kriteria, terbukti bahwa ada karyawan yang belum berpengalaman dalam bidangnya. Menurut pimpinan KSPPS membutuhkan karyawan yang sesuai dengan kriteria harus yang berpengalaman dalam bidangnya sehingga pekerjaan dilakukan lebih baik, tepat dan maksimal.

Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan adalah proses rekrutmen karyawan. Rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang seharusnya mengikuti prinsip-prinsip syariah untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai kualifikasi dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Namun, belum ada penelitian yang mendalam mengenai bagaimana proses rekrutmen ini mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang".

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif analisis. Menurut (Haris, 2023) bahwa deskriptif analisis adalah penelaahan secara empiris yang menyelidiki suatu gejala atau fenomena khusus dalam latar kehidupan nyata. Hasil penelitian ini dikumpulkan dengan data primer dan data skunder.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Arifudin, 2023) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Rahayu, 2020) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Tanjung, 2023) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Arifudin, 2022).

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistis secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam dari buku-buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Arifudin, 2018).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Arifudin, 2019).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Arifudin, 2020) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Hanafiah, 2021). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Juhadi, 2020) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Sofyan, 2020). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Tanjung, 2020). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah

Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Damayanti, 2020).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Hadiansah, 2021). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Tanjung, 2019) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang.

Menurut Muhadjir dalam (Fitria, 2020) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

### **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam kegiatan hasil wawancara pada objek penelitian langsung rekrutmen sebagai suatu proses untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia. Proses rekrutmen karyawan dalam perusahaan merupakan tahapan paling awal dalam manajemen personalia, bahwasanya menurut (Hasibuan, 2016) rekrutmen adalah proses merekrut dan penempatan calon tenaga kerja atau karyawan yang memenuhi persyaratan perusahaan organisasi untuk mengisi sejumlah posisi pekerjaan yang dibutuhkan.

Sistem Rekrutmen yang digunakan oleh KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang adalah sistem merit biasanya digunakan untuk merekrut pada semua jenis jabatan pekerjaan yang lowong. Sistem perekrutan ini didasarkan pada kecakapan dan kemampuan yang

dimiliki oleh para calon pelamar. Karena KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang ingin mencari calon karyawan yang terbaik dari yang paling baik.

Sistem rekrutmen yang didasarkan pada kebutuhan artinya sistem rekrutmen ini dilaksanakan setelah adanya analisa kebutuhan akan karyawan baru, hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan hingga penempatannya (Bairizki, 2021). Sebab rekrutmen merupakan langkah awal untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, yang dapat mendukung perusahaan dalam mewujudkan cita-cita atau target yang telah ditetapkan (Ramli, 2024).

Dalam proses rekrutmen KSPPS Nusa Ummat Sejahtera berlaku adil dan transparan serta didasarkan pada kecakapan, bakat, kemampuan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini berdasarkan keputusan pimpinan. Dari uraian diatas maka dapat dilihat dari prosedur rekrutmen yang digunakan pada KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang sangat profesional. Karena jika proses tersebut tidak profesional dapat mempengaruhi hasil karyawan yang akan direkrut, pada dasarnya rekrutmen merupakan langkah awal yang harus dilakukan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten.

Menentukan kualitas terbukti dengan tes tertulis tes wawancara dan psikotes, ijazah yang dimiliki dan surat keterangan lain seperti surat keterangan sehat jasmani dari dokter. Kecakapan yang dimaksud disini bukan berarti cakap wajahnya, akan tetapi cakap yang dimaksud adalah dalam melakukan pekerjaan. Mempunyai bakat dalam bidang pekerjaan, mempunyai pengalaman kerja yang cukup. Semakin bertambah pengalaman karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan, maka semakin mudah melakukan pekerjaannya.

Sumber rekrutmen karyawan yang digunakan KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang adalah sumber eksternal yaitu untuk mengisi jabatan pekerjaan yang kosong biasanya KSPPS Nusa Ummat Sejahtera mengandalkan para pelamar dari luar perusahaan atau referensi karyawan (rekanan) serta pemasangan iklan di media elektronik. Karena dengan Sumber Eksternal ini, maka dipihak KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang bisa mencari banyak peluang karyawan yang masuk untuk dicari atau diseleksi mana yang lebih baik.

Meskipun pada dasarnya KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang hanya memberi dukungan perekonomian masyarakat dengan prinsip-prinsip syariah, akan tetapi manajemen yang dilakukan juga menggunakan berbasis manajemen syariah salah satunya manajemen dalam merekrut setiap calon karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya kegiatan rekrutmen yang sangat selektif, adil, transparan, dan berdasarkan pada kepatutan, kelayakan dan kriteria khusus. Rekrutmen



yang dilaksanakan sebenarnya sama pada umumnya yaitu meliputi test kemampuan dasar, wawancara, test psikologi, dan masih banyak lainnya. Pengertian tersebut bisa dipahami dalam firman Allah SWT dalam (QS. Al-Maidah ayat 8) Artinya : “Hai orang-orang yang beriman hedaklah kamu jadi orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah menjadi saksi dengan adil dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat dengan takwa dan bertakwalah kepada Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Dari ayat diatas terdapat lafadz Al Adl yang berarti adil, dalam ayat tersebut dapat dipahami bahwa pemilihan didasarkan pada kelayakan (ashlah) serta harus menerapkan keadilan, artinya jabatan yang diberikan kepada orang yang berhak serta kompeten, bukan karena faktor kekerabatan antara keduanya juga bukan karena hubungan persahabatan, pertemanan atau kesamaan negeri.

Berdasarkan penelitian terdahulu Penelitian pertama yang dijadikan referensi oleh peneliti tentang “Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat” menurut (Amanda dkk, 2022). Menunjukkan bahwa rekrutmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika merekrut karyawan tidak sesuai apa yang diharapkan perusahaan maka kinerja karyawan tersebut akan berdampak pada perusahaan.

KSPPS Nusa Ummat Sejahtera juga sudah mempunyai beberapa kriteria yang telah ditetapkan dalam perspektif syariah yaitu:

1. Adil, dibuktikan oleh terbukanya lowongan kerja untuk masyarakat luas. tidak menggunakan unsur nepotisme.
2. Kelayakan, hal tersebut dilihat dari pelamar yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik.
3. Kompeten, jika dilihat dari kelayakan para pelamar, maka kinerja seorang karyawan akan lebih kompeten sehingga Perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, kerja sama, disiplin kerja, dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil wawancara, dapat dikatakan bahwa tanggung jawab karyawan KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang telah dilakukan melalui disiplin waktu. Terwujudnya sumber daya manusia yang sesuai kemampuan dilihat dari kepiawaian karyawan KSPPS NU Sejahtera yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik, serta ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain sangat tercermin sehingga menciptakan kerjasama antar karyawannya. Hal ini sesuai dengan penelitian (Marwansyah., 2014) bahwa pengalaman kerja adalah salah satu faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya, karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi.

Dilihat dari observasi yang dilakukan, para karyawan mampu menciptakan lingkungan yang nyaman serta harmonis dengan menjalankan pedoman wajib pelayanan yang KSPPS NU Sejahtera KC Subang yang diterapkan. Tanggung jawab anggota terhadap aturan yang diberikan perusahaan tersebut, dilakukan masing-masing karyawan yang menjadi haknya serta tanggung jawabnya dalam memperoleh tujuan organisasi.

Kedisiplinan juga diterapkan dengan baik oleh karyawan KSPPS NU Sejahtera KC Subang, dilihat dari jam kerja operasional perusahaan yang memungkinkan karyawan datang terlambat karena jarak antar anggota dengan perusahaan dapat dikatakan membutuhkan waktu yang lumayan. Namun jarak tidak menjadi persoalan, karena pegawai selalu datang sesuai jam operasionalnya.

Kesabaran anggota juga dapat dirasakan, dari pengalamannya turun ke lapang untuk mencoba mencari tahu apa penyebab nasabah tidak melakukan pembayaran pinjaman dengan tepat waktu, namun hal tersebut memuat hasil yang tidak diinginkan. Banyak dari nasabah yang kurang peduli terhadap yang sudah menjadi tanggungannya. Tidak banyak dari mereka juga memilih untuk tidak ada di rumah agar terhindar dari tagihan anggota KSPPS NU Sejahtera KC Subang.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa peran rekrutmen sangat berperan terhadap kinerja karyawan, sumber daya manusia dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

## **D. SIMPULAN, SARAN DAN REKOMENDASI**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa peran rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang, dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen karyawan pada KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang sudah sesuai dengan pelaksanaan rekrutmen yang dimaksud yaitu dengan perekrutan dalam perspektif Islam. Hasil penelitian menyatakan bahwa KSPPS Nusa Ummat Sejahtera telah menggunakan kriteria keislaman dalam yang terdapat dalam Al-Quran, yaitu seorang karyawan yang memiliki kecakapan, keadilan, dan kejujuran. Selain itu, KSPPS Nusa Ummat Sejahtera menerapkan profesionalisme kerja dalam pandangan Syariah yaitu keahlian, amanah, etos kerja tinggi.

## 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai bahan evaluasi yakni nilai akhlak Islami yang diterapkan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan bahwasannya karyawan melakukan setiap pekerjaan yang diberikan sebagai Amanah yang harus dipertanggung jawabkan, senantiasa bekerja dengan professional, senang hati dan Ikhlas karena hal tersebut akan mendatangkan rezeki.

## 3. Rekomendasi

Dari hasil observasi langsung di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang, penulis memberikan rekomendari atau saran kepada pihak KSSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang untuk membuat website pribadi agar lebih dikenal lagi oleh masyarakat. Lebih hati-hati juga dalam melakukan perekrutan karena kinerja karyawan berdampak pada keberhasilan Perusahaan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini tidak dapat terlaksana tanpa berbagai bantuan dari berbai pihak sehingga penulis merasa sangat terbantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

1. Terima kasih kepada Ketua STEI Al-Amar Subang yang sudah memberikan kesempatan peneliti dalam melakukan penelitian.
2. Terima kasih kepada Ketua LP3M dan dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dalam penyusunan hasil penelitian ini.
3. Terima kasih kepada responden, yang sudah berkenan terlibat dalam proses penelitian.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad dan Fuad. (2021). Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Praktik Manajemen Berbasis Islam (Studi Kasus Hotel Haz Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business*, 1(1), 54–75.
- Amanda dkk. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 295–308.
- Arifudin, O. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209–218.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. GLOBAL (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
- Arifudin, O. (2020). Pendampingan Peningkatan Inovasi Produk Makanan Khas Subang Jawa Barat. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(6),

- 1094–1106.
- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi*. Banyumas : Pena Persada.
- Arifudin, O. (2022). Implementation Of Internal Quality Assurance System In Order To Improve The Quality Of Polytechnical Research. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 1(3), 297–306.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Bairizki, A. (2021). *Manajemen Perubahan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Damayanti, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–45.
- Fasa, I. (2020). *Eksistensi Bisnis Islami Di Era Revolusi Industri 4.0*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Fitria, N. (2020). Analisis Faktor-Faktor Terhadap Pengambilan Keputusan Calon Mahasiswa Untuk Memilih Jurusan Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 1(2), 120–127.
- Hadiansah, D. (2021). *Membaca Perspektif Balanced Scorecard*. Bandung: Azka Hafidz Maulana Foundation.
- Hanafiah, H. (2021). Pelatihan Software Mendeley Dalam Peningkatan Kualitas Artikel Ilmiah Bagi Mahasiswa. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 213–220.
- Haris, I. (2023). Pengenalan Teknis Penggunaan Software Turnitin Dan Mendeley Dekstop Untuk Meningkatkan Kualitas Karya Ilmiah Mahasiswa Baru. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 3(2), 172–178.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juhadi, J. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Audit Internal Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 17-32.
- Labetubun, M. A. H. (2021). *Sistem Ekonomi Indonesia*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Rahayu, Y. N. (2020). *Program Linier (Teori Dan Aplikasi)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Ramli, A. (2024). Analysis of the Influence of Organizational Commitment

- on Work Discipline of Public High School Teachers. *Journal on Education*, 6(2), 12927–12934.
- Rosmania, R. (2023). Dampak Kompetensi Tenaga Kerja Terhadap Pencapaian Target Di PT. Piranti Teknik Indonesia Dalam Perspektif Syari'ah. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, 2(2), 109–120.
- Shavab, F. A. (2021). *Dasar Manajemen & Kewirausahaan (Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Siregar, R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Sofyan, Y. (2020). Studi Kelayakan Bisnis Telur Asin H-Organik. *Jurnal Ecodemica*, 4(2), 341–352.
- Tanjung, R. (2019). Manajemen Pelayanan Prima Dalam Meningkatkan Kepuasan Mahasiswa Terhadap Layanan Pembelajaran (Studi Kasus di STIT Rakeyan Santang Karawang). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(1), 234–242.
- Tanjung, R. (2020). Pengembangan UKM Turubuk Pangsit Makanan Khas Kabupaten Karawang. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 4(2), 323–332.
- Tanjung, R. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Menulis Jurnal Ilmiah. *Jurnal Karya Inovasi Pengabdian Masyarakat (JKIPM)*, 1(1), 42–52.