Journal of Islamic Business Management
P-ISSN XXXX-XXXX, E-ISSN XXXX-XXXX
Volume 1 Issue 1, January - June 2025
https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/kasbuna

Analisis Jabatan Dalam Pengelolaan Karyawan Pada UMKM Rania Cake Menurut Perspektif Islam

Putri Nabilla Azahra[1*], Ruliq Suryaningsih[2]

[1] Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, putrinabillaazahra@gmail.com

[2] RInstitut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, ruliq.surya@iainponorogo.ac.id

Article Info

Article history:
Received January 10, 2025
Revised March 1, 2025
Accepted may 27, 2025
Available online June 26, 2025

*Corresponding author email : putrinabillaazahra@gmail.com

Keywords:
Job Analiysis, Employee, MSMEs

Abstract

Job analysis is the process of studying and collecting information about the position, responsibilities of a particular job and studying it in depth. The existence of job analysis can facilitate the recruitment process and become part of human resource planning. The object of this research is the UMKM Rania Cake. The purpose of this research is to find out how to carry out job analysis at the UMKM Rania Cake from an Islamic perspective and what techniques are effective to apply in collecting job analysis information at the UMKM Rania Cake. Furthermore, this research uses a qualitative and field research approach, data and sources were obtained through interviews, observation and documentation. The results of the research conclude that the stages in job analysis in employee management at Rania Cake MSMEs from an Islamic perspective start from job identification, techniques for collecting information have been carried out according to theory. Even though it is not yet complete, it is felt that the questionnaire technique has not been effective in this company.

DOI: 10.21154/kasbuna.v1i1.9395
Page: 63-73

Kasbuna with CC BY license. Copyright © 2024, the author(s)

INTRODUCTION

Dalam dunia bisnis tentunya sudah tidak asing lagi dengan istilah manajemen, baik itu manajemen risiko, manajemen keuangan, dan manajemen produksi, terkhusus manajemen sumber daya manusia. Perannya sangat penting dalam keberlangsungan sebuah usaha, pasalnya meskipun di era yang serba canggih masih dapat ditemui beberapa usaha yang mempertahankan tenaga kerja atau karyawan untuk terus menjaga kualitas produknya. Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan rangkaian proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pengadaan sumber daya manusia. Dengan unsurnya ialah manusia itu sendiri sebagai tenaga kerja atau karyawan dalam sebuah perusahaan.[1] Sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak pada optimalnya aktivitas kerja, sehingga *output* produk yang dihasilkan pun akan lebih baik.

Menurut Nawawi, sumber daya manusia atau insani merupakan individu yang bekerja di lingkungan organisasi dikenal dengan sebutan personil, pegawai atau karyawan yang memiliki potensi sebagai penggerak organisasi, dalam mewujudkan tujuannya serta potensi yang dimiliki individu dianggap sebagai aset yang diwujudkan secara fisik.[2] Dalam perencanaan sumber daya manusia, terdapat proses rekrutmen. Di mana dalam proses tersebut pasti mencantumkan standar atau kualifikasi sebagai syarat calon karyawan yang memiliki peluang untuk dapat bekerja di suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti menentukan standar tersebut, di mana dalam manajemen sumber daya manusia dikenal dengan istilah analisis jabatan atau analisis pekerjaan.

Analisis jabatan memiliki arti sebagai proses dalam mengumpulkan data dan pemeriksaan aktivitas kerja, dalam sebuah posisi untuk menentukan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Adapun kegiatannya meliputi mengumpulkan, mengevaluasi dan mengorganisasikan sebuah pekerjaan.[3] Adanya analisis jabatan bertujuan untuk menyusun *job description, job specification*, serta melaksanakan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Menurut Islam, analisis jabatan merupakan amanah yang diberikan Allah SWT dengan perantara manusia melalui proses pengumpulan informasi melalui kegiatan bekerja yang diperoleh secara halal dan tidak melalaikan.[4]

Pengadaan karyawan pada sebuah usaha merupakan salah satu bentuk pemberdayaan bagi individu yang memenuhi kualifikasi, salah satunya seperti usaha Rania Cake. Usaha tersebut bergerak di bidang kuliner makanan ringan yang berdiri sejak tahun 2011 dengan Ibu Emi sebagai pemilik usaha. Walaupun tidak memiliki *basic* dalam membuat kue dan berlatar belakang sebagai seorang karyawan swasta, akan tetapi tidak memutuskan niat beliau untuk

---

[1] Arman. Paramansyah and Ade Irvi Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, ed. Bachrudin Ahmad (Pustaka Al-Muqsith, 2021), 306-308.

[2] Kuat Ismanto, *Manajemen Syariah Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah* (Yogyakarta, 2015, 222).

[3] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, 1st ed. (PT Raja Grafindo Persada, 2015), 67.

[4] Arman Paramansyah and Ade Irvi Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam,* 124.

terjun dibidang usaha kuliner. Hal tersebut terbukti dengan banyaknya mitra bisnis besar yang berlangganan seperti RSU Aisyiyah Ponorogo, Hotel Amaris Ponorogo dan Depot Restu Ponorogo bahkan saat ini terdapat 6 karyawan yang bekerja di Rania Cake[5]. Pemilik usaha melakukan proses rekrutmen karyawan secara detail, dan membuka lowongan pekerjaan melalui sosial media berupa *facebook*. Adapun persyaratannya seperti foto kopi KTP, surat lamaran pekerjaan, daftar riwayat hidup, sertifikat penunjang, berusia maksimal 35 tahun dan yang terpenting niat untuk bekerja. Untuk selanjutnya, mengikuti proses wawancara yang dilakukan langsung oleh pemilik usaha Rania Cake. Dengan durasi 1 minggu untuk mempertimbangkan apakah layak atau tidak. Namun, tidak jarang beberapa karyawan juga melaksanakan wawancara sebanyak 2 kali. Karyawan di Rania Cake seluruhnya merupakan wanita rentan usia 20 tahun keatas, dalam proses produksi seluruh karyawan diharuskan mengenakan hijab guna menjaga kebersihan. Pemilik usaha juga menyiapkan tempat tinggal bagi karyawannya yang domisilinya jauh dari tempat kerja[6].

Walaupun semua sudah terkelola dengan baik pada saat proses analisis jabatan sampai penerimaan karyawan pada Rania Cake, akan tetapi pada saat aktivitas kerja berlangsung seluruh karyawan fokus pada proses produksi. Jadi, tidak adanya kejelasan dalam pembagian kerja secara konsisten, serta latar belakang karyawan yang tidak di dominasi di bidang boga. Ditambah dari 7 karyawan yang dimiliki Rania Cake, karyawan terlamanya hanya dua orang yang sudah bekerja selama 2 tahun dan 2 bulan saja.[7] Selain itu, pergantian karyawan yang *resign* juga terlampau cepat. Dibuktikan pada rentang tahun 2023 di bulan Januari, tercatat ada 6 karyawan yang bekerja di Rania Cake. Akan tetapi, 2 karyawan kemudian memutuskan untuk *resign* dan setelahnya bertambah sebanyak 3 karyawan pada bulan Maret tahun 2023.[8]

RESEARCH METHOD

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian lapangan atau *field research*, yang memiliki arti sebagai penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan atau di tempat peneliti bertemu secara langsung dengan responden.[9] Hasil penelitian ini dinyatakan dalam bentuk verbal dan bersifat analisis tanpa adanya teknik statistik, lebih mengamati dan mengambil data berdasarkan fenomena yang terjadi.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Metode pendekatan kualitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* yang digunakan untuk melakukan penelitian pada objek almiah, untuk mendapatkan data yang mendalam dan bermakna.[10] Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi.

[5] Emi Atikah, *Wawancara*, 27 Januari 2023.
[6] Emi Atikah, *Wawancara,* 27 Januari 2023.
[7] Emi Atika, *Observasi,* 27 Januari 2023.
[8] Emi Atikah, *Wawancara*, 27 Januari 2023.
[9] Ibid, 9.
[10] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 27th (Bandung: Alfabeta, 2020), 7.

RESULT AND DISCUSSION

Analisis jabatan dapat diartikan sebagai *systematically collects, evaluate, organize, organize information about job. The action are usually done by specialist called job analyst, who gather data about job.* Memiliki arti sebagai upaya untuk mendapatkan informasi tentang suatu jabatan atau pekerjaan beserta tugas yang dilakukan selama pekerjaan berlangsung.[11] Menurut Flippo analisis jabatan adalah proses mempelajari dan mengumpulkan informasi seputar operasi, tanggung jawab suatu pekerjaan tertentu serta mempelajarinya secara mendalam. Mondy dan Noe menyatakan analisis jabatan sebagai proses yang sistematik dalam menentukan tugas, keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dalam sebuah organisasi.[12]

Kata jabatan sendiri selalu melekat dengan orang yang melakukan suatu pekerjaan dalam suatu perusahaan, Islam memandang jabatan sebagai amanah yang diberikan Allah SWT kepada siapa saja sesuai kehendak-Nya. Al-Ghazali beranggapan bahwa jabatan merupakan kelezatan dunia yang terbesar dan dapat menghasut, maka dari itu didalam Islam telah diatur apabila ingin menduduki sebuah jabatan dengan mempertimbangkan hal-hal berikut ini: 1) Tidak perlu mengejar jabatan dengan menghalalkan berbagai cara, karena jabatan yang diperoleh dengan cara yang haram akan sulit mendapatkan pertolongan dari Allah. 2) Saat mengemban suatu jabatan harus berhati-hati dalam melangkah dan melaksanakan aktivitas pekerjaan. 3) Jika periode jabatan telah selesai dan memang sudah waktunya pensiun maka tidak perlu dipertahankan mati-matian.[13]

Proses analisis jabatan dimulai dengan mengumpulkan data yang dibutuhkan dari internal perusahaan, dengan dapat melakukan kegiatan-kegiatan berikut ini:

1. Mengidentifikasi jabatan yang akan dianalisis, dengan mencari tahu jabatan apa yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan beserta tugas dan wewenangnya khususnya bagi perusahaan besar hal tersebut sangat dibutuhkan. Cara yang dilakukan yakni dengan menentukan kualifikasi dan kuantitas, diperoleh dari kesimpulan atas uraian dan spesifikasi jabatan kualifikasi tersebut dijadikan sebagai syarat minimum yang harus dipenuhi calon karyawan, dengan adanya kualifikasi memudahkan proses rektutmen, seleksi dan pelatihan bagi para karyawan. Setelah menentukan kualifikasi selanjutnya pihak personalia menetukan kebutuhan atau kuantitas karyawan. Drs. Heidjrachman Ranupandojo dalam buku Manajemen Personalia dalam menentukan kuantitas diperlukan 2 langkah yang perlu ditempuh, diantaranya sebagai berikut:
    a) Peramalan Kebutuhan
    Penting dilakukannya peramalan atau proyeksi terhadap kebutuhan perusahaan dalam periode tertentu atau dimasa yang akan datang. Salah satu

[11] Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2018), 48.

[12] Ade Irvi Nurul Husna dan Arman Paramansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam* (Jawa Barat: Al-Muqsith Pustaka, 2021), 110-111.

[13] Paramansyah and Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam,* (Jawa Barat: Al Muqsith, 2021), 47.

cara yang umum digunakan yakni dengan menentukan beban kerja ke dalam *man-hours* atau beban kerja per-orang/per jam kerja. Dapat dihitung melalui unit barang yang akan dihasilkan dibagi dengan proses pengerjaan produk tersebut dengan satuan jam. Seperti rumus berikut:

$$\textbf{Beban Kerja} = \frac{total\ barang\ yang\ akan\ dihasilkan\ (unit)}{proses\ tiap\ unit\ (jam)}$$

Perhitungan ini dapat diterapkan pada perusahaan yang membutuhkan proses produksi, tidak efektif untuk perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang tidak dapat diukur hasilnya. Pada perusahaan dibidang jasa layanan harus lebih memperhatikan beberapa faktor seperti kompleksitas pekerjaan, kepandaian karyawan dan sebagainya.

b) Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja
Melakukan analisis terhadap karyawan yang saat ini masih aktif di perusahaan dirasa dapat memenuhi kebutuhan perusahaan atau tidak, jika belum mampu memenuhi kebutuhan perusahaan maka dapat dilakukan proses rekrutmen. Selain analisis tersebut perlu adanya *work force* dengan memperhatikan dua hal, yaitu:
    1) Tingkat absensi, merupakan perbandingan antara hari yang hilang akibat absen dengan keseluruhan hari yang kerja. Semakin tinggi tingkat absensi, maka perusahaan akan mengalami kerugian yang besar. Akibat tertundanya pekerjaan dan munculnya aktivitas kerja lembur, maka dari itu penting adanya presensi untuk meminimalisir tingkat absen karyawan.
    2) Perputaran karyawan (*turnover*), memiliki arti tingkat pergantian karyawan dalam periode tertentu yang dapat menjadi penentu kestabilan. Semakin tinggi pergantian karyawan, maka semakin besar kerugian yang dialami perusahaan dikarenakan beberapa hal seperti munculnya biaya tambahan dalam menarik karyawan baru, penurunan produksi akibat berkurangnya karyawan dan sebagainya. Terjadi perputaran karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor pribadi atau individu, faktor geografis, faktor lingkungan perusahaan. *Turnover* yang tinggi dalam suatu jabatan kerja menunjukkan bahwa jabatan tersebut perlu adanya perbaikan atau pembinaan.[14]

2. Menentukan teknik yang akan digunakan dalam mengumpulkan informasi, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya:

[14] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah,* (Jawa Barat: Al Muqsith, 2021), 88.

a) Kuesioner, susunan pertanyaan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan baik tentang jenis tugas, karakteristik karyawan yang dibutuhkan, keselamatan kerja, tanggung jawab dan sebagainya.
b) *Interview,* dengan melakukan dialog secara langsung kepada karyawan dalam mendapatkan informasi.
c) Observasi, melaksanakan pengamatan secara langsung ke lapangan untuk melihat kegiatan-kegiatan yang dilakukan.
d) *Panel of expert,* merupakan diskusi yang dilakukan oleh para ahli berkaitan dengan pekerjaan dalam hal ini seperti para manajer, *supervisor,* atau teknisi ahli di bidang pekerjaan yang sedang dianalisis. Hal tersebut diasumsikan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam pelaksanaan pekerjaaan yang sedang dianalisis.
e) *Employee logs*, catatan harian para petugas yang diminta setiap harinya untuk mencatat kegiatan yang dilakukan dalam pekerjaannya.[15]

Dalam Islam sebagai insan harus memiliki tiga hal diantaranya *kafa'ah* di mana cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan*, himmatul amal* memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi serta amanah bertanggung jawab dalam menjalankan setiap kewajibannya. Potensi yang dimiliki setiap individu merupakan amanah yang diberikan Allah, adapun sifat yang tercermin pada manajemen sumber daya manusia islami meliputi:

1. *Siddiq,* sikap jujur yang harus dimiliki setiap individu, benar dalam mengambil keputusan, jujur terhadap semua pihak termasuk karyawan dan mitra bisnisnya.
2. *Amanah,* bertanggung jawab terhadap jabatan yang diembannya, melaksanakan tugas yang sudah menjadi kewajibannya dalam bekerja.
3. *Fatonah,* sifat cerdik dan bijaksana seperti mudah dalam memahami jabatan yang dimiliki dan membuat inovasi baru.
4. *Tablig,* sifat komunikatif dan argumentatif di mana seorang pimpinan mampu menjalin komunikasi dengan mitra usaha ataupun bawahannya[16].

Dalam tahap ini UMKM Rania Cake sudah menentukan jabatan yang dibutuhkan yakni di bidang produksi, hal tersebut karena memang tidak ada jabatan yang tersedia selain itu. Nantinya untuk jabatan produksi sendiri terdiri dari 2 bab di mana ada yang diposisikan pada bab gorengan dan bab roti, dari jabatan tersebut selanjutnya ditentukan uraian jabatan dan wewenangnya. Uraian jabatan di UMKM Rania Cake hanya terfokus pada tugas selama di dapur seperti membuat roti, jajanan kering, *packing* dan menjaga kebersihan dapur, yang tentunya hal tersebut sudah dijelaskan

[15] Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2018), 54-55.

[16] Norvadewi "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islami," Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis, Volume 1, (2017), 46.

secara jujur kepada calon karyawan saat proses rekrutmen berlangsung dan wewenangnya seperti *mess* bagi yang menginap dan transportasi berupa motor bagi karyawan untuk menunjang aktivitas selama bekerja. Kualifikasi yang dijadikan standar untuk calon karyawan di UMKM Rania Cake yang paling penting adalah niat untuk mau belajar, karena bagi pemilik usaha semua yang menjadi pekerjaan di perusahaan tersebut dapat dipelajari sedangkan kualifikasi lainnya seperti foto kopi KTP, surat lamaran pekerjaan dan daftar riwayat hidup semakin kesini kualifikasi yang distandarkan bertambah lulusan tata boga lebih diutamakan.

1. Peramalan Kebutuhan

   Dalam tahapan ini UMKM Rania Cake tidak menggunakan perhitungan beban kerja, dikarenakan *output* produksi yang dihasilkan tergantung pesanan yang diterima pada saat itu, akan tetapi pemilik usaha tetap memberikan kompensasi berupa uang lembur dan uang pengganti libur apabila terjadi penambahan jam kerja jika terdapat banyak pesanan yang diterima.

   UMKM Rania Cake dalam pelaksanaan analisis jabatan dalam pengelolaan karyawan untuk mengetahui beban kerja karyawannya tidak sesuai dengan teori Marihot Tua Efendi Hariandja, yaitu tidak menggunakan perhitungan secara detail tentang beban kerja dengan melihat total barang produksi yang nantinya dibagi dengan jam kerja, dengan alasan tergantung pesanan barang yang ada pada saat itu jadi tidak dapat dipastikan kuantitas dari produk yang dapat dihasilkan diwaktu tersebut.

2. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja

   Dalam tahap ini UMKM Rania Cake tidak pernah melakukan analisis terhadap karyawan yang masih aktif untuk mencari tahu apakah karyawan yang ada saat itu mampu memenuhi kebutuhan perusahaan atau tidak. Karyawan akan diberi tahu pemilik usaha ketika sudah ada calon karyawan yang siap bekerja di sana, jadi ketika sudah *fix* hal tersebut berkaitan dengan interaksi yang tentunya perlu adaptasi baik bagi karyawan lama ataupun yang baru.

   a. Tingkat Absensi

      Pada UMKM Rania Cake tidak terdapat presensi secara fisik yang disediakan perusahaan. Kehadiran karyawan saat bekerja di koordinasikan langsung oleh pemilik usaha, begitu pun jika ingin izin atau mengambil hari libur perlu adanya komunikasi dengan pemilik usaha. Hal tersebut dilakukan pemilik usaha supaya mengetahui kondisi pesanan saat itu dengan ketersediaan karyawan yang ada supaya tidak adanya ketimpangan di antara keduanya, sehingga proses produksi tetap berjalan seperti semestinya.

   b. Perputaran Karyawan

Dalam tahap ini, UMKM Rania Cake memiliki tingkat pergantian karyawan yang tinggi hanya rentan hitungan bulan, di mana hubungan kerja diputuskan oleh pihak karyawan bukan pemilik usaha. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan di mana pemilik usaha akan mengurangi permintaan pesanan produk jika karyawan pada saat itu tidak mampu memenuhi pesanan tersebut. Perputaran karyawan yang terjadi dilatar belakangi oleh faktor pribadi dan faktor lingkungan kerja, di mana faktor pribadi berhubungan dengan keluarga karyawan seacara internal sedangkan faktor lingkungan kerja berhubungan umumnya terjadi ketika ada kesalahpahaman antar personil karyawan serta jam lembur yang terlalu *over* bagi karyawan yang tidak menginap sehingga ada ketidakmampuan yang dirasakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan perusahaan tersebut.

UMKM Rania Cake lebih menggunakan teknik observasi dengan melakukan pengamatan secara langsung yang dilakukan pemilik usaha dengan melihat kegiatan karyawan selama melakukan pekerjaan produksinya. Ibu Emi Atikah selaku pemilik usaha lebih memilih pengamatan secara langsung untuk mengetahui kebutuhan karyawan dan perusahaan, khususnya dalam melihat kondisi- kondisi tertentu. Observasi yang dilakukan tidak terstruktur tergantung kondisi dan situasi yang ada pada saat itu, karena keterbatasan waktu sehingga pengamatan dilakukan secara bebas dengan mengamati apa yang menarik, melakukan analisis dan mengambil kesimpulan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya dan mengacu pada adanya tujuan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Identifikasi yang dilakukan UMKM Rania Cake sudah dilakukan mulai dari uraian jabatan, kualifikasi dan kuantitas telah disampaikan secara jujur serta komunikatif walaupun tidak dilakukan secara terperinci, sehingga menimbulkan kesenjangan ketika melakukan pekerjaan karena semua harus bisa dikuasai sehingga beban kerja bertambah. Hal tersebut salah satu penyebab pergantian karyawan tidak dapat dihindari, terjadinya perputaran karyawan di UMKM Rania Cake di latar belakangi oleh faktor pribadi dan faktor lingkungan kerja. Analisis jabatan perspektif Islam sudah dilakukan dengan menerapkan nilai-nilai Islam seperti *siddiq, amanah, fatonah* dan *tablig* dalam menyampaikan informasi kepada calon karyawan UMKM Rania Cake ketika rekrutmen berlangsung. Seperti berdasarkan perspektif Islam sepenuhnya sudah diterapkan mulai dari pemberitahuan kepada calon karyawan secara jujur, pemberian kompensasi sebagai sebuah kebijakan perusahaan (*fatonah)*, pemilik perusahaan yang amanah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin dan sifat

tabligh selalu memberikan informasi terhadap karyawannya ketika ada karyawan baru.

2. UMKM Rania Cake menggunakan teknik observasi dalam mengumpulkan informasi terkait kebutuhan karyawan dan perusahaan. Pengamatan dilakukan oleh pemilik usaha yakni Ibu Emi Atikah secara tidak terstruktur, karena pemilik usaha juga berkecimpung membantu karyawan dalam proses produksi langsung jadi, lebih memahami semua kegiatan produksi dan apa yang belum sempurna dapat menjadi kekurangan yang harus diperbaiki. Teknik pengumpulan informasi yang efektif diterapkan pada UMKM Rania Cake adalah observasi, hal tersebut dilatar belakangi oleh keterbatasan jabatan yang tersedia dan keterbatasan waktu yang dimiliki baik pemilik usaha maupun karyawan itu sendiri. Disisi lain pemilik usaha memiliki hak otoriter dalam memutuskan terkait dengan kebutuhan karyawan baru.

REFERENCES

Books

Arman Paramansyah dan Ade Irvi Husna. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Jawa Barat: Pustaka Al-Muqsith, 2021.

Buchari Alma and Donni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Burhanuddin Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. 1st ed., Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.

Norvadewi. *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islami*. Samarinda: Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis, 2017.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. 27th ed. Bandung: Alfabeta, 2020.

Suyitno. *Metode Penelitian Kualitatif Konsep, Prinsip Dan Operasionalnya.* Tulungagung: Akademia Pusaka, 2021.

Wulan Ayodya. *UMKM 4.0*. Jakarata: PT. Gramedia, 2020.

Journal

Alam, Syamsul, and Andi Ririn Oktaviani. *Pengaruh Analisis Jabatan, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas KOMINFO Kabupaten Pangkep.* Makasar: Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia 2023.

Arafat, Yasir, and Tri Darmawati. *Implementasi Analisis Jabatan Pada Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Percetakan Timi Bersaudara.* 2021.

Arismunandar, M Fizdian, and Hazmanan Khair. *Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.* Sumatera Utara: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2020.

Haryono, MT. *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang.* Malang: Jurnal Respon Publik, 2020.

Kharie, Sendow, and L O H Dotulong. *Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Karyawan PT Bank Rakyat Indonsesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Ternate*. Sulawesi Utara: Jurnal EMBA, 2019.

Mayangsari, Reny. *Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Karyawan Di Esge T-Shirt and Screen Printing Ponorogo*. Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021

Manora, Elsa. *Analisis Jabatan Pada Risa Cake & Bakery Batang,"* Semarang: Unika Soegijapranata Semarang, 2020.

Sari, Mutiara Puspita, and Ranthy Pancasasti. *Analisis Jabatan Pegawai pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon Operation and Maintenance Service Unit (OMU).* Tangerang: Indonesian Of Interdisciplinary Journal 2021.

Setyopalupi, Sundari. *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di BMT Insan Mandiri Jeruksing Ponorogo*. Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021.

Suherry, Kadillah, Siti Halijah, Rizki Khairunnisa, and Putri Dwita Aprilia. *Implementasi Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Pegawai di PT Prima Medica Nusantara Medan*. Sumatera Utara: Indonesian Journal of Multidisciplinary, 2023

Tricahyani, Yutisa. *Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Institusi Perbankan Syariah.* Ponorogo: Muslim Herritage, 2018.

Wahyuningtyas, Pangesti, and Iza Hanifuddin. *Optimalisasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada MTs Negeri 1 Ponorogo*. Excelencia : Journal of Islamic Education & Management, 2021.

Widyowati, Arini, Luqman Tifa Perwira. *Penyusunan Deskripsi Jabatan untuk Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Seminar Nasional Hasil Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan, 2019.

Yulyanti, Esa, and Enang Narlan Sap. *Pengaruh Analisis Jabatan dan Desain Pekerjaan Terhadap Perencanaan SDM Pada PT Ultra Jaya and Trading Company, Tbk.* Jawa Barat: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2018.

Interview

Alivia Vidityaswari. *Wawancara*, Februari 3, 2024.

Atik Susilowati. *Wawancara*, Februari 3, 2024.

Azzura. *Wawancara*, Februari 3, 2024.

Dewi Rahmawati. Wawancara, Februari 2, 2024.

Emi Atikah. *Wawancara*, 27 Januari 2023.

Emi Atikah. *Wawancara*, 3 Februari 2024.

Isti. *Wawancara*, 3 Februari 2024.

Nur Wahidah. *Wawancara*, 3 Februari 2024.
Ryana Andam Sari. *Wawancara*, 31 Januari , 2024
Emi Atikah. *Observasi*, 27 Januari 2023.

Internet

Portal ojk. *UU 20 Tahun 2008,* n.d. ojk.go.id.
Www.ojk.go.id. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah.* 2008.