

**EFEKTIVITAS REKRUTMEN DAN SELEKSI PUSTAKAWAN DALAM
PERSPEKTIF PENDIDIKAN SEBAGAI *HUMAN CAPITAL* DAN *SOCIAL
CAPITAL* (STUDI KASUS DI PERPUSTAKAAN UMY)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun oleh:

YULIFA DWI KHOIRUNI

NIM: 15490079

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019

ABSTRAK

Yulifa Dwi Khoiruni, *Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Pustakawan dalam Perspektif Pendidikan Sebagai Human Capital dan Social Capital (Studi Kasus di Perpustakaan UMY)*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2019.

Latar belakang penelitian ini bermula dari ketertarikan peneliti mengenai kajian rekrutmen dan seleksi yang urgen untuk diangkat karena merupakan langkah yang sangat strategis pada organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi pustakawan di perpustakaan UMY dengan menjelaskan secara lebih mendalam konsep pendidikan sebagai *human capital* dan *social capital* agar mendapatkan perspektif yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan model studi kasus yang mengambil latar di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dengan pertimbangan relevansi untuk konsep penelitian. Sampel dalam penelitian ini merupakan *nonprobability sampling* yang artinya pemilihan narasumber didasari karena narasumber mengetahui, memahami dan mengalami peristiwa yang terjadi pada kegiatan rekrutmen dan seleksi pustakawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan cara mereduksi data, display data dan menarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Proses rekrutmen dan seleksi telah dilakukan secara sistematis dengan memperhatikan preferensi pada manajer. (2) Dari perspektif pendidikan sebagai *human capital* terlihat bahwa dalam proses rekrutmen pustakawan di UMY sangat diperhatikan latar belakang pendidikannya, modal ijazah merupakan syarat mutlak, disamping itu kompetensi yang dimiliki juga menjadi pertimbangan dalam proses seleksi. (3) Dari perspektif pendidikan sebagai *social capital* sumber-sumber rekrutmen menunjukkan bahwa ada rasa percaya, norma, dan jaringan kerja pustakawan di perpustakaan UMY. (4) Berdasarkan penilaian efektivitas perspektif tujuan manajemen proses rekrutmen dan seleksi di perpustakaan UMY sudah efektif. Rekrutmen dan seleksi pustakawan dengan pertimbangan ijazah dan kompetensi yang mayoritas alumni prodi ilmu perpustakaan UIN Sunan Kalijaga sudah mampu memenuhi apa yang menjadi kebutuhan perpustakaan. Rekrutmen dan seleksi juga sudah memperhatikan kepentingan lembaga induk, fasilitas ruangan, dan juga anggaran yang perlu dikeluarkan.

Kata kunci: Rekrutmen dan Seleksi, *Human Capital*, *Social Capital*

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yulifa Dwi Khoiruni
NIM : 15490079
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya dengan judul Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Pustakawan dalam Perspektif Pendidikan Sebagai *Human Capital* dan *Social Capital* (Studi Kasus di Perpustakaan UMY) adalah asli hasil penelitian peneliti sendiri, bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 20 April 2019

Yang menyatakan,



Yulifa Dwi Khoiruni
NIM. 15490079

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lam : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi Saudara :

Nama : Yulifa Dwi Khoiruni
NIM : 15490079
Judul Skripsi : Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Pustakawan dalam Perspektif Pendidikan Sebagai *Human Capital* dan *Social Capital* (Studi Kasus di Perpustakaan UMY)

sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami berharap agar Skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 18 April 2019

Pembimbing Skripsi,

Dr. Subiyantoro, M.Ag.

NIP. 19590410 198503 1 005



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-03/RO

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: B.130/Un.02/DT.PP.009/5/2019

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :
Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Pustakawan dalam Perspektif Pendidikan
Sebagai *Human Capital* dan *Social Capital* (Studi Kasus di Perpustakaan UMY)
Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Yulifa Dwi Khoiruni

NIM : 15490079

Telah dimunaqasyahkan pada: 30 April 2019

Nilai Munaqasyah : A-

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN
Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH:

Ketua Sidang

Dr. Subiyantoro, M.Ag.

NIP. 19590410 198503 1 005

Penguji I

Drs. Misbah Ulmunir, M.Si.
NIP. 19550106 199303 1 001

Penguji II

Muhammad Qowim, M.Ag.
NIP. 19790819 200604 1 002

Yogyakarta, 21 MAY 2019

Dekan

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dr. Ahmad Arif, M.Ag.
NIP. 19661021 199203 1 002

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٥) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦)

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (٨)

Artinya: (5) Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, (6) sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, (7) Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), (8) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap. (Q.S Al-Insyirah ayat 5-8)¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
*The Right Man In The Right Place*²

¹ *Al-Qur'an dan Terjemahnya Mushaf Quantum Tauhid*, (Bandung: MQS Publishing, 2010), hal. 596.

² Gregory Nunn dalam Komir Bastaman, "Pengaruh Iklim dan Kepuasan Komunikasi serta Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal MIMBAR*, 26 (2) Desember 2010: 138.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada almamater tercinta,

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَ أَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ.

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan taufiq, rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini atas izin Allah SWT. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai figur teladan dalam dunia pendidikan.

Skripsi ini merupakan kajian singkat tentang efektivitas rekrutmen dan seleksi pustakawan dalam perspektif pendidikan sebagai *human capital* dan *social capital*. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari hambatan-hambatan, tetapi atas bimbingan yang baik dari berbagai pihak skripsi ini mampu terselesaikan. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan arahan yang berguna bagi penulis.
2. Bapak Dr. Imam Machali, S.Pd.I., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi selama menempuh studi di MPI.
3. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.S.I., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan dukungan dan arahan kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
4. Bapak Muhammad Qowim, S.Ag., M.Ag., selaku Penasihat Akademik, yang telah memberikan bimbingan untuk keberhasilan studi di MPI.

5. Bapak Dr. Subiyantoro, M.Ag., selaku Pembimbing Skripsi yang sangat sabar dalam membimbing penulis, memberikan semangat, arahan dan motivasi dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi saya.
6. Bapak Drs. Misbah Ulmunir, M.Si. selaku penguji I dan Bapak Muhammad Qowim, M.Ag. selaku penguji II yang telah memberikan pengarahan terhadap perbaikan skripsi saya.
7. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga khususnya Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah membimbing dan menjadi inspirasi untuk terus belajar.
8. Bapak Lasa HS selaku Kepala Perpustakaan UMY, pustakawan UMY, serta Kepala Biro Sumber Daya Manusia UMY yang telah memberikan izin kepada penulis dan membantu dalam proses penelitian.

Peneliti berdo'a semoga semua bantuan, bimbingan, dukungan tersebut diterima sebagai amal baik oleh Allah SWT. Aamiin.

Yogyakarta, 5 Mei 2019

Peneliti

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yulifa Dwi Khoiruni
NIM. 15490079

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Kajian Penelitian Terdahulu.....	9
E. Sistematika Pembahasan	18
BAB II KAJIAN TEORI & METODE PENELITIAN.....	21
A. Kajian Teori	21
1. Efektivitas Manajemen.....	21
2. Rekrutmen dan Seleksi.....	24
3. Pustakawan.....	31
4. Pendidikan Sebagai <i>Human Capital</i> dan <i>Social Capital</i>	33
5. Perpustakaan Perguruan Tinggi	40
B. Metode Penelitian.....	42
1. Jenis Penelitian.....	42
2. Model Penelitian	42
3. Populasi dan Sampel	43
4. Metode Pengumpulan Data.....	44

5. Uji Keabsahan Data.....	46
6. Analisis Data	47
BAB III GAMBARAN UMUM PERPUSTAKAAN UMY	50
A. Profil Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	50
B. Profil Perpustakaan UMY	54
C. Tanggung Jawab dan Wewenang di Perpustakaan UMY	59
D. Layanan Pemakai Perpustakaan UMY.....	66
BAB IV EFEKTIVITAS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PUSTAKAWAN PERSPEKTIF PENDIDIKAN SEBAGAI <i>HUMAN CAPITAL</i> DAN <i>SOCIAL CAPITAL</i>	73
A. Proses Rekrutmen dan Seleksi Pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.....	73
1. Rekrutmen.....	73
2. Seleksi	77
B. Kualifikasi Pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Perspektif Pendidikan Sebagai <i>Human Capital</i>	83
C. Sumber-Sumber Rekrutmen Pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Perspektif Pendidikan Sebagai <i>Social</i> <i>Capital</i>	96
D. Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Pustakawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.....	103
BAB V PENUTUP.....	112
A. Simpulan	112
B. Saran.....	115
C. Kata Penutup	116
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Data Pustakawan Perpustakaan UMY	64
Tabel 2 : Daftar Jam Layanan Perpustakaan UMY	71



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Struktur Organisasi Mikro Perpustakaan UMY	57
Gambar 2: Alur Rekrutmen dan Seleksi Pustakawan UMY	82
Gambar 3: Ilustrasi Rasio Jumlah Pustakawan UMY	85



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran II	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran III	: Berita Acara Seminar Proposal
Lampiran IV	: Surat Persetujuan Perubahan Judul Skripsi
Lampiran V	: Surat Izin Penelitian
Lampiran VI	: Surat Persetujuan Izin Penelitian
Lampiran VII	: Pedoman Wawancara
Lampiran VIII	: Data Lapangan
Lampiran IX	: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran X	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran XI	: Surat Keterangan Bebas Nilai E
Lampiran XII	: Sertifikat PLP I
Lampiran XIII	: Sertifikat PLP II
Lampiran XIV	: Sertifikat KKN
Lampiran XV	: Sertifikat ICT
Lampiran XVI	: Sertifikat IKLA
Lampiran XVII	: Sertifikat TOEFL
Lampiran XVIII	: Sertifikat SOSPEM
Lampiran XIX	: Sertifikat OPAC
Lampiran XX	: Sertifikat PKTQ
Lampiran XXI	: Sertifikat User Education
Lampiran XXII	: Sertifikat Lectora
Lampiran XXIII	: Curriculum Vitae
Lampiran XXIV	: Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki misi mulia melalui pengembangan sumber daya manusia. Melalui pendidikan dapat tercipta generasi yang unggul dalam spiritualitas, budi pekerti, dan ilmu pengetahuan. Untuk melahirkan sistem pendidikan yang berkualitas dibutuhkan pula sumber daya manusia yang kompeten dalam mengelola dan menjaga aset-aset pendidikan. Sumber daya manusia merupakan unsur aktif dalam mengembangkan dunia pendidikan. Unsur lain seperti sarana prasarana, kurikulum, dan finansial merupakan unsur pasif yang dapat diolah secara kreatif oleh sumber daya manusia yang ada.³

Era percepatan teknologi informasi seperti sekarang menuntut semua instansi pendidikan untuk dapat mengaplikasikan teknologi informasi kedalam aktivitas kerjanya. Terlebih bagi organisasi yang bergerak dibidang jasa, dengan menggunakan teknologi informasi diharapkan pelayanan akan semakin intensif, dapat diberikan kapanpun dan dimanapun. Hal ini juga berdampak pada perpustakaan di perguruan tinggi. Akses sumber belajar kini tak hanya melulu seputar buku, namun banyak sekali sumber belajar digital seperti jurnal ilmiah dan *ebook* yang dapat dimanfaatkan civitas akademika dalam penyusunan karya ilmiah. Disamping itu perpustakaan perguruan tinggi secara umum didirikan agar dapat menunjang pencapaian tujuan perguruan tinggi dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi yakni pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada

³ Mochamad Iskarim, "Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam", *Jurnal Manageria*, 2 (2) November 2017: 308.

masyarakat.⁴ Untuk itu manajemen perpustakaan diharapkan mampu merespon hal-hal tersebut dengan cara yang integritas dan komprehensif.

Perpustakaan merupakan salah satu unit pelayanan teknis di perguruan tinggi yang vital dalam penggerakkan roda dunia pendidikan. Pada perpustakaanlah, mahasiswa, dosen, maupun karyawan mendapatkan sumber pengetahuan secara primer. Dalam kegiatan operasional perpustakaan, tenaga kependidikan yang sangat fundamental adalah pustakawan. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa: “Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan”.⁵ Untuk itu pemilihan tenaga kependidikan yang dalam hal ini ialah pustakawan harus dilakukan secara matang dan sistematis yang disebut dengan proses rekrutmen dan seleksi. Pada proses tersebut, pengelolaan sumber daya manusia secara strategis di perguruan tinggi dimulai.

Penelitian sebelumnya mengenai efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan cenderung hanya memaparkan prosedur rekrutmen maupun seleksi yang disertai dengan tingkat keberhasilan dan kekurangan pada proses tersebut. Seperti pada skripsi Arum Siniwi Febriyanti yang berjudul *Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta* memaparkan bahwa tahapan yang dilalui dalam proses rekrutmen meliputi; perencanaan kebutuhan pegawai, analisis jabatan, penyusunan formasi, dan

⁴ Rachman Hermawan dan Zulfikar Zen, *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan Terhadap Profesi dan Kode Etik Pustakawan Indonesia*, (Jakarta: Sangung Seto, 2006) hal.34.

⁵ *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011) hal.31.

pengadaan pegawai. Dari tiga indikator pengukuran efektivitas (kemampuan menyesuaikan, kepuasan kerja, dan produktivitas), diperoleh hasil yakni sudah cukup efektif. Prosedur telah dilakukan dengan baik terbukti dengan setiap formasi merupakan lowongan yang strategis dan sesuai dengan kebutuhan masing-masing satuan kerja perangkat daerah di Surakarta. Tetapi pada tahap pengadaan belum efektif disebabkan ada beberapa formasi yang belum terisi dikarenakan pada saat penyeleksian tidak lulus tes administrasi meskipun pelamar sesuai dengan kualifikasi.⁶

Sedangkan pada penelitian oleh Marcella Yovita T dan Roy Setiawan yang berjudul *Studi Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Darma Mindra Prasetyo Surabaya* menjelaskan bahwa proses rekrutmen dimulai dari pencarian karyawan baru, perusahaan tidak melakukan pencarian secara berkala dan akan dilakukan pada saat divisi-divisi yang bersangkutan mengalami kekosongan karyawan saja. Sumber dan metode perekrutan diprioritaskan bersumber dari internal perusahaan. Pada staf magang, perusahaan bekerja sama dengan beberapa sekolah menengah kejuruan dan universitas di kota Surabaya. Jika pada pencarian internal dirasa masih kurang, maka perusahaan akan melakukan dari eksternal yaitu melalui situs website yang resmi. Untuk penyisihan yang tidak cocok dan pengumpulan pelamar dilakukan secara normatif yaitu dengan tidak melakukan *blacklist* kepada kandidat yang masuk. Namun pada saat wawancara, perusahaan akan melihat apakah kandidat tersebut memiliki keinginan atau niat untuk hadir pada proses pemanggilan tersebut atau tidak. Jika

⁶ Arum Siniwi Febriyanti, "Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta", *Skripsi*, (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2010), hal.95-109.

terdapat kandidat yang diinginkan perusahaan telah diterima di perusahaan lain, perusahaan akan berusaha mempertahankan kandidat yang berkompeten tersebut.⁷

Dari kedua penelitian tersebut dapat diketahui bahwasannya memang proses rekrutmen dan seleksi sudah dilaksanakan dengan prosedur yang cukup tepat. Akan tetapi keduanya mengkaji proses rekrutmen maupun seleksi hanya berdasarkan proses manajemen saja. Belum ada kajian sosiologi secara eksplisit dalam mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Padahal manajemen sumber daya manusia ini sangat berhubungan erat dengan interaksi yang terjadi antar manusia termasuk di instansi kerja dunia pendidikan. Kajian sosiologi yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah pendidikan sebagai *human capital* (kapital manusia) dan *social capital* (kapital sosial). Dimana pendidikan berfungsi sebagai modal sumber daya manusia dalam proses rekrutmen dan seleksi pada dunia kerja. Dari sini proses rekrutmen dan seleksi akan dilihat dari perspektif yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Tenaga terdidik yang merupakan *output* perguruan tinggi dalam proses rekrutmen dan seleksi diharapkan mampu terserap kedalam dunia kerja. Akan tetapi realitanya tingkat pengangguran di Indonesia justru lebih banyak disumbang oleh pengangguran dari tenaga kerja terdidik. Menurut data dari BPS, sampai bulan Agustus 2012 penganggur dengan latar belakang pendidikan D3 dan S1 mencapai angka 12,12% dari total angkatan kerja. Hal ini disebabkan karena tidak

⁷ Marcella Yovita T dan Roy Setiawan, "Studi Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Darma Mindra Prasetyo Surabaya", *Jurnal AGORA*, 4 (2) Desember 2014: 105-113.

seimbangny jumlah lapangan kerja dengan jumlah pencari kerja.⁸ Para tenaga terdidik dalam hal ini harus bersaing dengan lulusan dari perguruan tinggi lain untuk mendapatkan satu posisi jabatan. Selain memberikan *human capital* kepada lulusannya, perguruan tinggi juga seharusnya mampu memberikan kepercayaan kepada instansi kerja tentang kualitas lulusannya. Selain itu pemenuhan norma yang sesuai dengan lembaga kerja juga menjadi tanggungjawab lembaga pendidikan. Dari sini akan terbentuk suatu jaringan kerja, sehingga alumni satu perguruan tinggi mampu terserap kedalam instansi kerja.

Terkait dengan permasalahan tersebut, peneliti mengambil tempat penelitian adalah perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini dilatarbelakangi karena pustakawan di perpustakaan UMY mampu menghadirkan layanan yang bervariasi. Terbukti dengan adanya berbagai layanan di luar peminjaman buku seperti layanan cek plagiasi melalui aplikasi berbasis web yakni turnitin, adanya penyelenggaraan kelas literasi informasi, adanya ruang American Corner, ruang Warung Perancis, dan ruang Muhammadiyah Corner yang menjadi kekhasan milik perpustakaan UMY. Selain itu dalam bekerja pustakawan di UMY mampu berkomunikasi secara kooperatif dengan rekan kerjanya.⁹ Hal lain yang menjadikan relevan dengan penelitian ini ialah karena pustakawan di UMY didominasi oleh alumni ilmu perpustakaan UIN Sunan Kalijaga.¹⁰ Sehingga dari

⁸ Sarwono Nursito dan Arif Juliarto Sri Nugroho, "Analisis Pengaruh Interaksi Pengetahuan Kewirausahaan dan Efikasi Diri Terhadap Intensi Kewirausahaan", *Jurnal Kiat BISNIS*, 3 (3) Desember 2013: 201.

⁹ Observasi Suasana Kerja Perpustakaan Pusat UMY, dilaksanakan pada hari Senin tanggal 21 Januari 2019 pukul 10.00-11.00 WIB.

¹⁰ Hasil Wawancara dengan Ibu Novy Diana Fauzie (Kaur Sistem Informasi dan Manajemen Pengetahuan), di Ruang Baca Repository dan Jurnal Perpustakaan Pusat UMY pada hari Senin tanggal 21 Januari 2019 pukul 11.15-12.20 WIB.

berbagai kondisi yang ada di perpustakaan UMY peneliti tertarik untuk mengkaji realita secara lebih dalam terkait cara pencarian dan pemilihan pustakawan di UMY atau yang lebih dikenal dengan proses rekrutmen dan seleksi.

Proses rekrutmen dan seleksi termasuk salah satu fungsi perencanaan dalam kegiatan manajemen. Werther dan Davis menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia ialah suatu proses perencanaan mengenai perkiraan dan kebutuhan pegawai secara sistematis.¹¹ Secara normatif proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan secara transparan dan akuntabel. Penelitian ini urgen untuk diangkat karena rekrutmen dan seleksi merupakan langkah yang sangat awal dalam proses manajemen sumber daya manusia pada organisasi. Dengan manajemen sumber daya manusia yang matang, maka keteraturan dan keberlangsungan proses organisasional akan berjalan sesuai dengan tujuan dan dapat tercipta harmoni antar komponen-komponen dalam organisasi.¹²

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merumuskan beberapa pokok penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Bagaimana kualifikasi pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta perspektif pendidikan sebagai *human capital*?

¹¹ Werther dan Davis dalam Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012), hal.33.

¹² Mochamad Iskarim, "Rekrutmen...", hal.309.

3. Bagaimana sumber-sumber rekrutmen pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta perspektif pendidikan sebagai *social capital*?
4. Bagaimana efektivitas rekrutmen dan seleksi pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk memaparkan proses rekrutmen dan seleksi pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- b. Untuk menjelaskan kualifikasi pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta perspektif pendidikan sebagai *human capital*.
- c. Untuk menjelaskan sumber-sumber rekrutmen pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta perspektif pendidikan sebagai *social capital*.
- d. Untuk mengetahui efektivitas rekrutmen dan seleksi pustakawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam bidang keilmuan manajemen pendidikan, terkait dengan kajian

pengelolaan sumber daya manusia di instansi pendidikan. Khususnya mengenai rekrutmen dan seleksi pustakawan dalam kajian sosiologi pendidikan.

- 2) Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dalam mengembangkan penelitian yang serupa mengenai efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan dalam perspektif pendidikan sebagai *human capital* dan *social capital* dan menutupi kekurangan pada penelitian sebelumnya.

b. Secara Praktis

- 1) Bagi Penulis

Memberikan ilmu dan pengalaman terkait rekrutmen dan seleksi karyawan di perguruan tinggi dari perspektif sosiologi pendidikan. Fenomena yang dikaji diharapkan dapat menginterpestasikan pengelolaan sumber daya manusia agar dapat diimplementasikan dalam instansi pendidikan.

- 2) Bagi Instansi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan korektif untuk manajemen perpustakaan, agar pengelola mampu mengakomodasi kebutuhan sumber daya manusia di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta secara efektif untuk kemajuan lembaga.

3) Bagi masyarakat umum

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada masyarakat tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan di instansi pendidikan serta sebagai referensi dalam memilih pustakawan sebagai tenaga kependidikan.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu penting untuk membedakan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini terkait dengan rekrutmen dan seleksi dari perspektif pendidikan sebagai *human capital* dan *social capital*. Penelitian mengenai rekrutmen dan seleksi telah banyak dilakukan, kecenderungan penelitian sebelumnya membahas rekrutmen dan seleksi secara kuantitatif dihubungkan dengan kinerja karyawan atau produktivitas kerja. Sedangkan pada penelitian kualitatif kecenderungan penelitian mengupas rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam bentuk analisis maupun deskriptif secara konservatif. Untuk pembahasan rekrutmen dan seleksi dalam kajian manajemen pendidikan masih belum banyak literatur yang mengupas hal tersebut. Berikut merupakan literatur hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan “Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Pustakawan dalam Perspektif Pendidikan Sebagai *Human Capital* dan *Sosial Capital*”.

Penelitian oleh Arum Siniwi Febriyanti yang berjudul *Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta* menjelaskan bahwa tahapan yang dilalui dalam proses rekrutmen meliputi; perencanaan kebutuhan pegawai, analisis jabatan, penyusunan formasi, dan

pengadaan pegawai. Dari tiga indikator pengukuran efektivitas (kemampuan menyesuaikan, kepuasan kerja, dan produktivitas), diperoleh hasil yakni sudah cukup efektif. Prosedur telah berjalan dengan baik terbukti dengan setiap formasi merupakan lowongan yang strategis dan sesuai dengan kebutuhan masing-masing satuan kerja perangkat daerah di Surakarta. Akan tetapi dalam tahap pengadaan belum efektif disebabkan ada beberapa formasi yang belum terisi dikarenakan pada saat penyeleksian tidak lulus tes administrasi meskipun pelamar sesuai dengan kualifikasi.¹³

Penelitian oleh Siti Patimah yang berjudul *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sekota Bandar Lampung* menunjukkan hasil analisis statistik yakni terdapat pengaruh yang signifikan dari proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi maupun rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah di MIN Kota Bandar Lampung. Namun pada proses rekrutmen masih perlu ditingkatkan agar mampu menjaring calon-calon kepala sekolah yang dapat memberikan kinerja yang tinggi. Pada pelaksanaan seleksi, masih ditemukan adanya kekurangan, baik dari segi metode, teknik maupun pendekatan yang digunakan.

Budaya organisasi yang berkembang seperti faktor kedekatan hubungan antara calon kepala sekolah dengan pihak Departemen Agama sebagai pelaksana seleksi sangat mempengaruhi terpilih atau tidaknya seseorang menjadi kepala sekolah. Jika dikaitkan dengan sistem karier, seleksi calon kepala sekolah yang berkembang di lingkungan MIN Kota Bandar Lampung selama ini cenderung

¹³ Arum Siniwi Febriyanti, "Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta", *Skripsi*, (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2010), hal.95-109.

kepada *soil system*. Dengan kata lain, seleksi calon kepala sekolah lebih menekankan pada kedekatan, pengalaman sebagai guru dan kekuasaan yang dimiliki calon kepala sekolah, dan kurang mempertimbangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh calon kepala sekolah. Secara garis besar, kepala sekolah harus dapat menyikapi dan berinteraksi dengan faktor individu pegawai, faktor pekerjaan, dan faktor mekanisme kerja untuk memperoleh kinerja kepala sekolah yang tinggi.¹⁴

Penelitian oleh Denok Sunarsi yang berjudul *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* memaparkan bahwa pengaruh rekrutmen, seleksi, serta rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara bersama-sama mendapatkan hasil yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Peneliti menambahkan, pada realitanya masih terdapat karyawan yang direkrut berdasarkan internal atau dibawa karyawan yang sudah lama bekerja, maka dari itu sebaiknya perusahaan lebih menekankan dan memberikan kesempatan untuk orang lain yang bekerja di perusahaan ini dari sumber eksternal seperti iklan dimedia. Kemudian ditemukan karyawan juga yang pada saat seleksi tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang mereka lamar, maka dari itu sebaiknya perusahaan memberikan soal tes sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilamar oleh karyawan agar memperoleh gambaran tentang pekerjaan yang akan di lakukannya nanti ketika diterima bekerja di perusahaan.¹⁵

¹⁴ Siti Patimah, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sekota Bandar Lampung", *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 3 (1) Januari 2015: 182-188.

¹⁵ Denok Sunarsi, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", *Jurnal Kreatif*, 6 (1) Januari 2018: 29-30.

Penelitian oleh Elga Septhinna, dkk yang berjudul *Proses Rekrutmen Sumber Daya Manusia Aparatur Dinas Pendidikan (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)* memaparkan bahwa dinas pendidikan tidak secara langsung melakukan rekrutmen sumber daya aparturnya, melainkan rekrutmen dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan formasi yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dilakukan melalui beberapa tahapan yang dimulai dari mendiagnosa formasi pegawai yang lowong pada dinas pendidikan kota Malang hingga tahapan menyusun rencana rekrutmen yang mencakup daftar aktivitas dan daftar penerapannya. Rekrutmen dapat diikuti oleh peserta dari pelamar umum maupun pelamar dari tenaga honorer. Pada proses rekrutmen di dinas pendidikan ini sudah berjalan cukup efektif dikarenakan antara kebutuhan kuantitas dan kualitas sumber daya aparatur sudah terpenuhi di seluruh sub bidang pada dinas pendidikan kota Malang. Keefektifan organisasi juga dinilai dari kemampuan pelaksanaan pelayanan publik dengan memanfaatkan sarana yang ada untuk menghasilkan *output* yang sesuai dengan standar dan waktu yang ditetapkan.¹⁶

Penelitian oleh Marcella Yovita T dan Roy Setiawan yang berjudul *Studi Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Darma Mindra Prasetyo Surabaya* menjelaskan bahwa proses rekrutmen dimulai dari melakukan pencarian karyawan baru, perusahaan tidak melakukan pencarian secara berkala dan akan dilakukan pada saat divisi-divisi yang bersangkutan mengalami kekosongan karyawan saja. Sumber dan metode perekrutan diprioritaskan bersumber dari

¹⁶ Elga Septhinna, dkk, "Proses Rekrutmen Sumber Daya Aparatur Dinas Pendidikan (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)", *Jurnal Administrasi Publik*, 2 (1) Mei 2013: 168-171.

internal/tertutup perusahaan (dari transfer karyawan, *job posting*, database Aston hotel dan magang). Untuk staf magang, perusahaan juga bekerja sama dengan beberapa sekolah menengah kejuruan dan universitas di kota Surabaya. Akan tetapi jika pada pencarian internal dirasa masih kurang, maka perusahaan akan melakukan dari eksternal/terbuka yaitu melalui situs website yang resmi, bukan melalui sosial media.

Untuk biaya perekrutan dan tujuan kerja organisasi perusahaan selalu direncanakan untuk tahun berikutnya agar target maksimal perusahaan tercapai. Sedangkan untuk penyisihan yang tidak cocok dan pengumpulan pelamar dilakukan secara normatif yaitu dengan tidak melakukan *blacklist* kepada kandidat yang masuk. Namun, perusahaan akan melihat pada saat pemanggilan wawancara berlangsung, apakah kandidat tersebut memiliki keinginan/niat untuk hadir pada proses pemanggilan tersebut atau tidak. Jika terdapat kandidat yang diinginkan perusahaan telah diterima di perusahaan lainnya, maka perusahaan akan berusaha mempertahankan kandidat yang berkompeten tersebut.¹⁷

Penelitian Oleh Andi Permana yang Berjudul *Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem Computer Assisted Test (CAT) di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta* memaparkan bahwa proses rekrutmen CPNS dengan sistem CAT meliputi; registrasi *online* ke portal BKN, mengirim berkas lamaran ke instansi yang dilamar, verifikasi berkas, meminta nomor peserta tes ujian kepada panitia seleksi, mengikuti ujian Tes Kompetensi Dasar (TKD), memperoleh nilai TKD melalui web atau media yang

¹⁷ Marcella Yovita T dan Roy Setiawan, "Studi Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Darma Mindra Prasetyo Surabaya", *Jurnal AGORA*, 4 (2) Desember 2014: 105-113.

tersedia. Adapun secara prosedural rekrutmen meliputi; persiapan panitia, verifikasi data peserta, registrasi peserta, pengarahan teknis, verifikasi akhir sebelum mengerjakan tes, monitoring tes, dan pengumuman hasil ujian. Akan tetapi dengan adanya sistem CAT yang terbilang baru ini perlu adanya sosialisasi kepada masyarakat umum mengenai tata cara penggunaannya. Dan aplikasi CAT yang belum sempurna menjadi hambatan tersendiri untuk para pelamar dan pihak manajemen BKN. Terlepas dari itu sistem perekrutan dengan menggunakan CAT ini dapat menjaring tenaga kerja yang dapat mengoperasikan komputer dan meminimalisir terjadinya KKN.¹⁸

Penelitian oleh Desi Ratnasari yang berjudul *Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau* menyebutkan bahwa rekrutmen pada Linmas (perlindungan masyarakat) dilakukan atas dasar kebutuhan fasilitas umum dan fasilitas pemerintahan yang patut dijaga. Alur rekrutmen tenaga kerja Linmas meliputi proses: pengumuman, pendaftaran dan seleksi administrasi, dan penempatan. Pengumuman dilaksanakan secara tertutup yang ditandai dengan informasi yang tidak diterima secara meluas oleh masyarakat Malinau. Pendaftaran dapat dilakukan dengan mengantar langsung berkas ke badan kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat (Kesbangpolinmas) atau bisa juga melalui via pos.

Proses seleksi terdiri dari dua jenis tes yaitu tes fisik dan tes wawancara dalam tahap ini disinyalir adanya hubungan keluarga yang mendasari tenaga kerja

¹⁸ Andi Permana, "Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta", *Skripsi*, (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), hal.95-109.

perlindungan masyarakat lolos seleksi. Setelah lolos seleksi, maka tahap yang selanjutnya adalah penempatan. Mayoritas penempatan tidak sesuai dengan surat tugas yang sudah dikeluarkan oleh badan Kesbangpolinmas karena tenaga kerja Linmas yang sudah diterima tidak ingin pindah ke daerah lain. Proses rekrutmen Linmas dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya berjalan dengan baik, masih banyak hal-hal yang menjadi kekurangan seperti tidak adanya tes akademik dan pengumuman yang bersifat tertutup sehingga tidak diketahui oleh semua masyarakat untuk itu perlu adanya keterbukaan informasi seperti melalui media massa. Untuk kendala yang terjadi dalam proses rekrutmen di Linmas ialah berupa kendala finansial dan kurangnya kualitas sumber daya manusia pada Linmas.¹⁹

Penelitian oleh Dewi Erawati yang berjudul *Hubungan Proses Rekrutmen dan Seleksi dengan Kinerja Pengajar Freelance pada Lembaga Bimbingan Belajar Bintang Pelajar Cabang Bogor* mendapatkan hasil bahwa proses rekrutmen dan seleksi telah berjalan dengan baik, dimana seleksi yang dilakukan dibagi menjadi dua, yakni seleksi pengajar dan seleksi staf. Berdasarkan persepsi pengajar *freelance*, pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi sudah berjalan dengan baik. Faktor yang disyaratkan pada pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi telah diimplementasikan pengajar didalam bekerja, faktor tersebut meliputi pengalaman kerja, kecakapan pengajar, kemampuan penyampaian materi, uraian pekerjaan, pendidikan formal dan penampilan fisik. Dan berdasarkan persepsi pengajar *freelance* dan siswa, bahwa kinerja pengajar *freelance* Bintang Pelajar

¹⁹ Desi Ratnasari, "Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau", *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 1 (1) Januari 2013: 83-88.

berada pada kategori baik. Pengajar *freelance* telah melakukan dan berusaha untuk selalu meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, yang meliputi kompetensi, kerja sama, loyalitas, inisiatif, tanggung jawab, disiplin dan peningkatan kemampuan materi.

Sedangkan berdasar pada hasil uji korelasi diketahui bahwa proses rekrutmen dan seleksi mempunyai hubungan positif dan kuat dengan kinerja pengajar. Hal ini berarti pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan dengan kinerja pengajar, dengan kata lain semakin baik proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan, maka cenderung semakin meningkatkan kualitas kinerja pengajar *freelance* yang dimiliki Bintang Pelajar. Nilai terbesar diperoleh uraian pekerjaan dan nilai terkecil diperoleh pendidikan formal.²⁰

Dalam proses rekrutmen para pelamar membutuhkan suatu modal (*capital*) seperti pengetahuan, keterampilan, kepercayaan dan jaringan untuk dapat memastikan diri lolos dalam proses seleksi di instansi kerja. Hal-hal tersebut dapat diperoleh calon tenaga kerja melalui proses pendidikan. Penelitian sebelumnya mengenai pendidikan sebagai *human capital* dan *social capital* belum digunakan pada penelitian yang berfokus pada rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja. Padahal pendidikan sebagai investasi jangka panjang berperan penting dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada instansi kerja.

Seperti pada penelitian oleh Fitri Nur Mahmudah dan Lantip Diat Prasajo yang berjudul *Keefektifan Human Capital Investment Pendidikan Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Yogyakarta*, yang mendapat hasil

²⁰ Dewi Erawati, "Hubungan Proses Rekrutmen dan Seleksi dengan Kinerja Pengajar *Freelance* pada Lembaga Bimbingan Belajar Bintang Pelajar Cabang Bogor", *Skripsi*, (Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, 2008), hal.75-107.

penghitungan *payback period*, yakni total waktu yang dibutuhkan untuk pengembalian investasi tidak melebihi batas waktu studi yang ditentukan, investasi dalam bentuk pendidikan dinilai efektif. Hasil perhitungan *benefit/cost ratio* investasi dalam pendidikan memberikan manfaat positif bagi tenaga kependidikan. Hasil perhitungan *return on investment* dalam perspektif pendidikan untuk tenaga kependidikan memiliki nilai positif sehingga investasi dapat dipertimbangkan. *Net present value* yang dihasilkan bernilai positif sehingga investasi dalam perspektif pendidikan bagi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Yogyakarta dapat dinyatakan efektif.²¹

Sedangkan pada penelitian mengenai *social capital* pada penelitian oleh Farida Hanum, dkk yang berjudul *Modal Sosial yang Dikembangkan Guru di Sekolah Berkualitas di Yogyakarta* memaparkan bahwa modal sosial yang telah dikembangkan oleh para guru di tempat penelitian meliputi lima komponen modal sosial yaitu *mutual trust*, *networking*, kerjasama, nilai dan norma, serta interaksi/komunikasi. Hasil penelitian pada SMA 1 Negeri Yogyakarta, SMA Negeri 3 Yogyakarta, dan SMA Negeri 8 Yogyakarta, sekolah-sekolah tersebut memiliki modal sosial yang kuat terbukti dengan adanya guru-guru yang mampu mengembangkan *mutual trust* atau kepercayaan dengan sesama guru dan juga kepada para siswanya. Para guru juga mampu membangun dan mengembangkan *networking* yang produktif. Kerjasama yang baik telah berkembang dan memacu produktivitas dan kreativitas warga sekolah dengan membentuk kelompok-kelompok kerja dan program-program sekolah yang menarik dan bermanfaat.

²¹ Fitri Nur Mahmudah dan Latip Diat Prasajo “Keefektifan *Human Capital Investment* Pendidikan Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Yogyakarta”, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 4 (1) April 2016: 84-86.

Pembagian tugas yang jelas dan terencana membuat guru bertanggung jawab atas pekerjaannya, terutama dalam membimbing para siswa dalam berbagai lomba sehingga dapat menghasilkan siswa dengan berbagai prestasi diberbagai ajang lomba.²²

Setelah mengkaji literatur-literatur sebelumnya dengan mengupas topik penelitian yang sama, ditemukan bahwa topik yang dibahas dalam rekrutmen dan seleksi karyawan secara umum masih dalam kajian manajemen murni. Sedangkan pendidikan sebagai *human capital* dikaji dalam proses pasca rekrutmen dan seleksi, untuk *social capital* masih dikaji pada ranah sekolah. Posisi masalah yang diangkat yakni belum ada penelitian yang mengaitkan fenomena rekrutmen dan seleksi dengan konsep pendidikan sebagai *human capital* dan *social capital*. Peneliti dalam hal ini akan menggali efektivitas proses rekrutmen dan seleksi dari perspektif sosiologi pendidikan. Dimana pendidikan di pandang sebagai modal kompetensi dan relasi yang dapat menjadi tolok ukur diterima atau tidaknya seorang karyawan dalam instansi kerja. Selain itu objek penelitian ialah pustakawan, belum banyak kajian penelitian mengenai rekrutmen dan seleksi pada instansi pendidikan khususnya pustakawan secara lebih substansif.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan akan menjelaskan gambaran secara sistematis terhadap penulisan skripsi dengan memberikan penjelasan yang jelas untuk mempermudah penelitian ini. Penulisan skripsi ini disusun dalam 5 bab yang terdiri dari beberapa sub bab sesuai dengan kajian penelitian yang akan dilakukan.

²² Farida Hanum, dkk “Modal Sosial yang Dikembangkan Guru di Sekolah Berkualitas di Yogyakarta”, *Jurnal Kependidikan*, 46 (2) November 2016: 237-243.

Bab I, berisi pendahuluan yang membahas permasalahan yang akan diteliti, adapun sub bab pada bagian pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah menguraikan urgensi dan signifikansi masalah yang akan diteliti, rumusan masalah pokok permasalahan yang menjadi pedoman pembahasan dan perlu dipecahkan dalam penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian memberikan capaian yang ingin dituju dari penelitian, kajian penelitian terdahulu berisi penilaian kritis mengenai penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan, dan sistematika pembahasan memaparkan pembagian skripsi secara runtut dari bab I sampai bab V.

Bab II, berisi landasan teori dan metode penelitian, landasan teori menguraikan teori yang mampu menjabarkan maksud dari judul penelitian, metode penelitian membahas mengenai jenis penelitian yang digunakan, cara pengambilan data, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data terkait dengan judul penelitian.

Bab III, gambaran umum yang berkaitan dengan objek penelitian yang akan diteliti meliputi sejarah organisasi, visi, misi dan tujuan organisasi, struktur organisasi, rencana pengembangan perpustakaan UMY, tanggung jawab dan wewenang di perpustakaan UMY, data sumber daya manusia, serta layanan pemakai perpustakaan UMY.

Bab IV, berisi pembahasan hasil data yang didapatkan dari lapangan, hasil berupa olah data dan analisis data mengenai Efektivitas Rekrutmen Pustakawan dalam Perspektif Pendidikan Sebagai *Human Capital* dan *Social Capital* di Perpustakaan UMY. Dalam bab ini akan dijelaskan proses rekrutmen dan seleksi

pustakawan, sumber-sumber rekrutmen, kualifikasi pustakawan, serta efektivitas rekrutmen dan seleksi pustakawan.

Bab V, penutup yaitu kesimpulan berisi hasil singkat penelitian serta saran-saran peneliti terhadap objek penelitian dan bagi peneliti peneliti lain. Bab terakhir ini juga berisi kata penutup berupa ucapan syukur serta lampiran.²³



²³ Tim Dosen MPI, *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2014), hal.6.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat ditarik oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen di perpustakaan UMY berawal dari pengajuan surat permohonan rekrutmen pustakawan ke BSDM melalui wakil rektor II bidang SDM, kemudian jika disetujui diadakanlah rekrutmen. Setelah itu dibuat pengumuman secara terbuka yang didalamnya terdapat syarat dan spesifikasi pustakawan yang dibutuhkan melalui web UMY maupun media sosial milik perpustakaan UMY. Adapun syarat yang tertulis dalam lowongan kerja pada web dan sosial media sesuai dengan kebutuhan pustakawan diantaranya; merupakan anggota Muhammadiyah, dapat membaca Arab gundul, dapat berbahasa Inggris, dapat menulis karya ilmiah, dan mampu presentasi. sedangkan secara administratif berkas yang harus dipenuhi pemalar untuk mendaftar adalah CV, surat lamaran, transkrip ijazah pendidikan, kartu anggota Muhammadiyah, fotocopy KTP, dan pas foto. Lalu berkas dikirimkan ke email perpustakaan UMY untuk selanjutnya dilakukan seleksi berkas.
2. Proses seleksi pustakawan diawali dari pihak internal perpustakaan terlebih dahulu, baru kemudian hasil dari saringan perpustakaan dibawa ke BSDM untuk seleksi lebih lanjut. Hal ini dilakukan karena

pihak perpustakaanlah yang lebih mengetahui kualitas yang dibutuhkan perpustakaan. Adapun secara rinci proses seleksi pada perpustakaan UMY terdiri atas; pemanggilan calon tenaga kerja yang lolos seleksi berkas, penyelenggaraan ujian di perpustakaan UMY, wawancara akhir oleh Kepala Perpustakaan, BSDM, dan Bu Harum, dan yang terakhir adalah keputusan atas lamaran yang nantinya akan dilanjutkan dengan menandatangani kontrak.

3. Kualifikasi pustakawan dalam perspektif pendidikan sebagai *human capital* pada penelitian ini ditunjukkan dalam bentuk ijazah yang dapat dimanifestasikan menjadi manfaat bagi seseorang dalam proses rekrutmen dan seleksi di perpustakaan UMY. Manfaat tersebut berupa diterimanya seorang pustakawan kedalam instansi kerja, semakin linier pendidikan dengan jenis pekerjaan maka kemungkinan diterima semakin besar. Seperti pernyataan pustakawan UMY bahwa sebelum mendaftar lowongan pekerjaan di perpustakaan UMY ia telah menamatkan pendidikan S1nya dibidang perpustakaan.

Dalam tahap seleksi di perpustakaan UMY juga sangat diperhatikan latar belakang pendidikannya. Hal ini dibuktikan dengan adanya tes teori tentang kepustakawanan yang hanya diperoleh pengetahuannya melalui pendidikan dibidang perpustakaan. Selain itu dalam bekerja juga dibutuhkan keterampilan yang telah dipelajarinya sewaktu menempuh pendidikan bidang perpustakaan. Pengakuan ijazah S1 ilmu perpustakaan juga semakin kuat jika dikaitkan dengan

akreditasi pada pendidikan yang ditempuh pustakawan. Pustakawan di perpustakaan UMY sendiri didominasi dari alumni ilmu perpustakaan UIN Sunan Kalijaga. Untuk akreditasi institusi program studi ilmu perpustakaan UIN Sunan Kalijaga sendiri telah memperoleh nilai A dari BAN-PT. Sehingga dari hal tersebut dapat diketahui bahwa perpustakaan UMY selektif dalam memilih tenaga kerjanya.

4. Sumber-sumber rekrutmen pustakawan pada penelitian ini terdiri dari kombinasi atas; iklan dan lembaga pendidikan maupun lamaran berdasarkan informasi orang dalam dan lembaga pendidikan. Kaitannya sumber-sumber rekrutmen dengan pendidikan sebagai *social capital* pada penelitian ini ditunjukkan dari 3 sub variabel yakni rasa percaya, norma, dan jaringan kerja. Dari ketiga variabel dapat diketahui bahwa sumber-sumber rekrutmen di perpustakaan UMY bermula dari rasa percaya terhadap alumni UIN yang telah bekerja di UMY sebelumnya, dalam pemenuhan norma dapat diketahui bahwa pustakawan alumni UIN juga mampu menjalankan kelas literasi informasi, sedangkan untuk penyebaran jaringan kerja bermula dari kerjasama PPL untuk mahasiswa UIN dan juga jaringan informasi dari rekan alumni yang lebih cepat tersebar melalui kedekatan kepala perpustakaan yang dulunya pernah berprofesi sebagai dosen di UIN.

Dari sini terlihat bahwa apabila pendidikan sebagai *human capital* pada alumni yang sama kuat maka akan memberikan sumbangsih secara tidak langsung kepada rekan alumni berupa rasa

percaya di instansi kerja yang selanjutnya akan berbentuk jaringan kerja. Dan pendedaunaan *social capital* dalam hal ini dapat bermanfaat bagi organisasi untuk pencapaian keunggulan kompetitif pustakawan di perpustakaan UMY. Penelitian ini memodifikasi teori dari Damsar bahwa alumni bukan merupakan satu-satunya sumber penyebaran rekrutmen, tetapi setiap orang yang pernah berinteraksi sosial dalam dunia pendidikan dapat berfungsi pula sebagai penyebar jaringan kerja, yang dalam hal ini adalah seorang yang dulunya bekerja sebagai dosen di lembaga pendidikan yang sama.

5. Dari penilaian terhadap efektivitas dapat diperoleh kesimpulan bahwa rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perpustakaan UMY sudah efektif. Pada perpustakaan ini rekrutmen dan seleksi telah dilakukan secara matang dengan memperhatikan setiap kebutuhan pada perpustakaan. Rekrutmen dan seleksi pustakawan dengan pertimbangan ijazah dan kompetensi yang sebagian besar bersumber dari alumni UIN ternyata sudah mampu memenuhi apa yang menjadi kebutuhan perpustakaan. Selain itu rekrutmen dan seleksi juga sudah memperhatikan apa yang menjadi kepentingan lembaga induk, fasilitas ruangan, dan juga anggaran yang perlu dikeluarkan.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk Perpustakaan UMY;
 - a. Kompetensi mengenai pustakawan di UMY dapat disusun dengan standar yang lebih jelas, agar semua pihak di UMY dapat memiliki perspektif yang sama dalam memilih pustakawan. Karena kebutuhan setiap perpustakaan akan berbeda.
 - b. Sebaiknya perlu diperhatikan kembali birokrasi yang ada di UMY, karena dalam penempatan pustakawan ada yang sedikit kebingungan untuk memilih birokrasi mana yang harus dipatuhi. Seiring dengan penataan fasilitas ruang perpustakaan, diharapkan penempatan memperhatikan setiap jobdis pustakawan agar tidak tumpang tindih.
 - c. Perlunya penelitian lebih lanjut mengenai rasio jumlah pustakawan di UMY, hal ini untuk mengetahui kesesuaian jumlah pustakawan dengan kebutuhan pemustaka di perpustakaan UMY.
2. Untuk peneliti selanjutnya;
 - a. Penelitian ini berjenis studi kasus, sehingga dapat berubah pula hasilnya jika dilakukan pada lembaga lain. Untuk itu peneliti juga mengharapkan perbandingan dari peneliti lain mengenai penelitian yang serupa. Yakni penelitian mengenai rekrutmen dan seleksi dalam perspektif pendidikan sebagai *human capital* dan *social capital* di lembaga lain agar diperoleh perspektif yang lebih luas dan beragam bagi bidang keilmuan manajemen pendidikan.

- b. Penelitian ini hanya sampai pada tahap rekrutmen dan seleksi saja, untuk itu kajian manajemen sumber daya manusia lainnya diharapkan pada peneliti selanjutnya mampu memuat kajian sosiologi lainnya yang relevan. Karena selama ini kajian manajemen sumber daya manusia hanya pada ranah manajemen ataupun manajemen yang dihubungkan dengan kajian psikologi seperti motivasi dan kompensasi kerja.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah dengan izin Allah SWT dan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, maka dari itu kritik dan saran yang membangun terhadap penelitian ini sangat peneliti harapkan. Semoga hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan dapat menambah referensi baru dalam bidang manajemen pendidikan Islam. Aamiin

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, B. Elnath, “Menjadikan Manajemen Pengetahuan Sebagai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Melalui Strategi Berbasis Pengetahuan”, *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol.2, No.1, 2006.
- Al-Qur'an dan Terjemahnya Mushaf Quantum Tauhid*, Bandung: MQS Publishing, 2010.
- Amirullah dan Budiyo, Haris, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Bastaman, Komir, “Pengaruh Iklim dan Kepuasan Komunikasi serta Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal MIMBAR*, Vol.26, No.2, 2010.
- Damsar, *Pengantar Sosiologi Pendidikan*, Jakarta: Kencana Media Group, 2011.
- Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- Erawati, Dewi, “Hubungan Proses Rekrutmen dan Seleksi dengan Kinerja Pengajar *Freelance* pada Lembaga Bimbingan Belajar Bintang Pelajar Cabang Bogor”, *Skripsi*, Bogor: Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, 2008.
- Febriyanti, Arum Siniwi, “Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta”, *Skripsi*, Surakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret, 2010.
- Ghony, M. Djunaidi dan Almanshur, Fauzan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Handoko, Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 2014.
- Hanum, Farida, dkk, “Modal Sosial yang Dikembangkan Guru di Sekolah Berkualitas di Yogyakarta”, *Jurnal Kependidikan*, Vol.46, No.2, 2016.
- Hermawan, Rachman dan Zen, Zulfikar, *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan Terhadap Profesi dan Kode Etik Pustakawan Indonesia*, Jakarta: Sangung Seto, 2006.
- HS, Lasa, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan*, Yogyakarta: Ombak, 2017.
- Irianto, Agus, *Pendidikan Sebagai Investasi dalam Pembangunan Suatu Bangsa*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Iskarim, Mochamad, “Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam”, *Jurnal Manageria*, Vol.2, No.2, 2017.

- Mahmudah, Fitri Nur dan Prasajo, Latip Diat, "Keefektifan *Human Capital Investment* Pendidikan Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Yogyakarta", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol.4, No.1, 2016.
- Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Nursito, Sarwono dan Nugroho, Arif Julianto Sri, "Analisis Pengaruh Interaksi Pengetahuan Kewirausahaan dan Efikasi Diri Terhadap Intensi Kewirausahaan", *Jurnal Kiat BISNIS*, Vol.3, No.3, 2013.
- Nuryanta, Nanang, "Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)", *Jurnal El-Tarbawi*, Vol.1, No.1, 2008.
- Patimah, Siti, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sekota Bandar Lampung", *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, Vol.3, No.1, 2015.
- Peraturan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007.*
- Permana, Andi, "Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta", *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2014.
- Raco, J. R., *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*, Jakarta: Grasindo, 2010.
- Ratnasari, Desi, "Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau", *Jurnal Pemerintahan Integratif*, Vol.1, No.1, 2013.
- Salim, Peter dan Salim, Yenny, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modern English Press, 1991.
- Septhinna, Elga, dkk, "Proses Rekrutmen Sumber Daya Aparatur Dinas Pendidikan (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)", *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.2, No.1, 2013.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.

- Sunarsi, Denok, “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Kreatif*, Vol.6, No.1, 2018.
- Susilo, Frans, dkk, *Pengelolaan Perpustakaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Tim Dosen MPI, *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan.*
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Vipriyanti, Nyoman Utari, *Modal Sosial dan Pembangunan Wilayah: Mengkaji Succes Story Pembangunan di Bali*, Malang: UB Press, 2011.
- Yovita T, Marcella dan Setiawan, Roy, “Studi Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Darma Mindra Prasetyo Surabaya”, *Jurnal AGORA*, Vol.4, No.2, 2014.

