

**SISTEM REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM KEPENGURUSAN DAERAH IKATAN PERSAUDARAAN HAJI
INDONESIA (IPHI) KABUPATEN SLEMAN MASA BAKTI 2020-2025**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

oleh:

ABDUL ROZAQ

NIM 18102040077

Dosen Pembimbing:

M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si.

NIP 19690227 200312 1 001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-106/Un.02/DD/PP.00.9/01/2023

Tugas Akhir dengan judul : SISTEM REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEPENGURUSAN DAERAH IKATAN PERSAUDARAAN HAJI INDONESIA (IPH) KABUPATEN SLEMAN MASA BAKTI 2020-2025

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ABDUL ROZAQ
Nomor Induk Mahasiswa : 18102040077
Telah diujikan pada : Kamis, 12 Januari 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

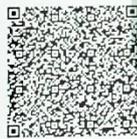
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.,M.Si
SIGNED

Valid ID: 63c4afda2c58a



Penguji I

Drs. H. Noor Hamid, M.Pd.I.
SIGNED

Valid ID: 63c3cd755e2ca



Penguji II

Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 63c67ef00bd65



Yogyakarta, 12 Januari 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 63c754b93df58

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalaamu'alaikum Wr. Wb

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

Nama : Abdul Rozaq
NIM : 18102040077
Judul : Sistem Rekrutmen SDM dalam Kepengurusan Ikatan
Persaudaraan Haji Indonesia (IPHI) Masa Bakti 2020-2025.

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

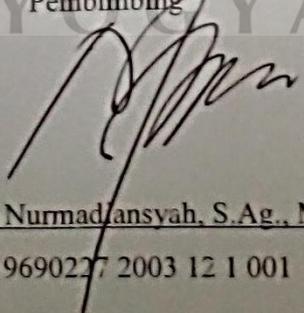
Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb

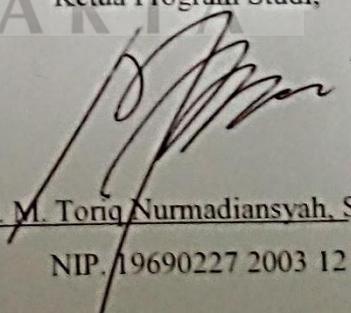
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 19/12/2022
Mengetahui,

Pembimbing

Ketua Program Studi,


H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si.

NIP. 19690227 2003 12 1 001


H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si.

NIP. 19690227 2003 12 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdul Rozaq
NIM : 18102040077
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: “Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia dalam Kepengurusan Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia (IPHI) Kabupaten Sleman Masa Bakti 2020-2025” adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tiak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 19/12/2022

Yang mengetahui



Abdul Rozaq

18102040077

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

إِذِ الْفَتَىٰ حَسَبَ اِعْتِقَادِهِ رُفِعَ
وَكُلُّ مَنْ لَمْ يَعْتَقِدْ لَمْ يَنْتَفِعْ

*“Karena kualitas pemuda sesuai kadar keyakinan,
maka setiap orang yang tidak mempunyai keyakinan,
tidak akan dapat mengambil manfaat”¹*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ alif.id, diakses pada hari Kamis, 15 Desember 2022, pukul 23.15.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim

Alhamdulillah segala puji dan syukur atas berkat rahmat, kehendak, kekuatan, dan pertolongan yang Allah berikan kepada kita semua. Dan juga telah memberikan kemudahan dan kelancaran kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikannya. Shalawat serta salam juga tak lupa senantiasa tercurahkan kepada baginda Rasulullah SAW, keluarga dan juga para sahabatnya, yang telah memberikan penerangan bagi kita semua.

Skripsi dengan judul “Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia dalam Kepengurusan Daerah Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia (IPHI) Kabupaten Sleman Masa Bakti 2020-2025” ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan serta untuk memperoleh gelar Sarjana di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini tidak akan sesuai tanpa bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak yang ada selama penulis menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan juga selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberi pengarahan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Seluruh jajaran dosen dan staf Fakultas Dakwah dan Komunikasi, khususnya Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Orang tua saya tercinta Bapak Abdul Rohim dan Ibu Aisyatun dan tak lupa kakak-kakak saya. Kak Agus Minan, Mbak Nur Aizah, Kak Moh. Fuad Hasan, Kak Abdul Manan yang senantiasa memberikan dukungan do'a.
7. Pengurus Daerah IPHI Kabupaten Sleman yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Kantor Sekretariat Pengurus Daerah IPHI Kabupaten Sleman. Khususnya Bapak H. Noor Hamid, M.Pd.I., Bapak Drs. H. Sukirman, Bunda Dra. Hj. Miatun Thoyyibah, S.H., Bunda Dra. Hj. Sunarti, Bapak H. Supriyadi selaku informan dalam penelitian skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat yang hebat, khususnya Nasrudin, Thomtowi, Maulana, Abid, Ali, Totok, Ayub dan seluruh teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Angkatan 2018.
9. Teman-teman PP. Hidayatullah Seturan Caturtunggal Depok Sleman.

Dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu. Semoga dukungan dan do'a yang sudah diberikan dicatat sebagai amal baik dan bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.



ABSTRAK

Abdul Rozaq, NIM. 18102040077, 2022. *Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia dalam Kepengurusan Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia (IPHI) Masa Bakti 2020-2025*. Skripsi, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Alasan penelitian ini dilakukan adalah bagaimana kebijakan rekrutmen SDM dalam menghadapi perubahan dan perkembangan organisasi dari waktu ke waktu dan juga merespon SDM di PD IPHI Kabupaten Sleman yang terdiri dari berbagai latar belakang organisasi masyarakat, ekonomi, faham keagamaan, pendidikan dan pekerjaan serta profesi. Rekrutmen SDM merupakan kunci sukses dan gagalnya dalam sebuah kepengurusan organisasi di masa kini dan masa mendatang. Rekrutmen kepengurusan terjadi setelah pergantian dari kepengurusan organisasi lama ke kepengurusan organisasi yang baru.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan sistem rekrutmen SDM kepengurusan di IPHI Kabupaten Sleman masa bakti 2020-2025. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem rekrutmen SDM yang di terapkan dalam organisasi Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia (IPHI) Kabupaten Sleman. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun metode analisis data menggunakan teori Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber data data triangulasi sumber metode pengumpulan data.

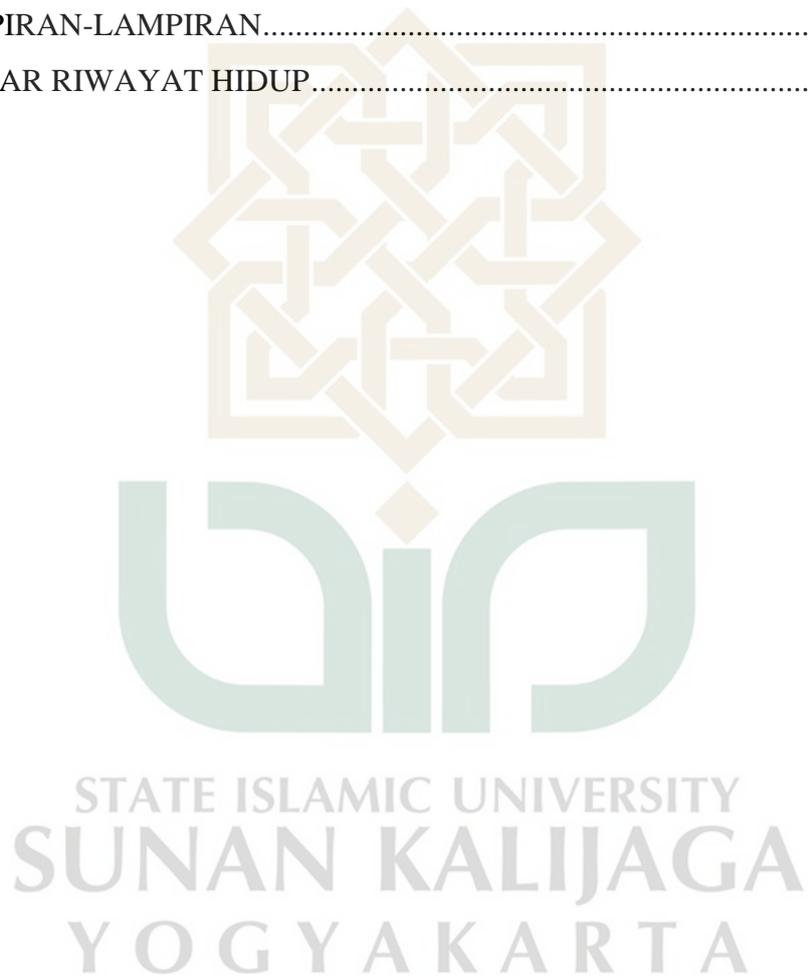
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen SDM yang diterapkan di PD IPHI Kabupaten Sleman sudah terlaksana dengan baik dan dapat dipertimbangkan bahwasanya pelaksanaan rekrutmen menggunakan prosedur serta regulasi yang menjadi acuan untuk rekrutmen yang sudah disebutkan di Anggaran Rumah Tangga IPHI pasal 35 ayat 8. Kualifikasi SDM sudah di atur dalam peraturan tata tertib musawarah daerah IPHI kabupaten Sleman tahun 2020 bab X ayat 2 tentang tata cara pemilihan ketua dan formatur. Metode rekrutmen yang digunakan di PD IPHI Kabupaten Sleman yaitu metode internal dan eksternal. kemudian terdapat tim dalam perekrutan SDM yang disebut dengan tim formatur PD IPHI. SDM yang terdiri dari berbagai latar belakang merupakan potensi yang dapat diperdayakan secara optimal untuk mengaktualisasikan diri dalam berkhidmat kepada bangsa dan negara, ikut mengatasi masalah keumatan, ikut mengatasi masalah-masalah sosial dalam rangka mencapai kesejahteraan dan kemaslahatan bersama.

Kata Kunci: rekrutmen, SDM, organisasi, PD IPHI Kabupaten Sleman.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Kajian Pustaka.....	6
F. Kajian Teori.....	12
G. Metode Penelitian.....	27
H. Sistematika Pembahasan.....	35
BAB II GAMBARAN UMUM PENGURUS DAERAH IPHI KABUPATEN SLEMAN.....	37
A. Letak Kantor PD IPHI Kab. Sleman.....	37
B. Sejarah PD IPHI Kab. Sleman.....	38
C. Visi, Misi, Tujuan dan Sifat PD IPHI Kab. Sleman.....	45
D. Struktur Organisasi PD IPHI Kab. Sleman Masa Bhakti 2020-2025.....	46
E. Uraian Tugas PD IPHI Kabupaten Sleman Masa Bakti 2020-2025.....	54
F. Sarana dan Prasarana IPHI Kabupaten Sleman.....	72
BAB III SISTEM REKRUTEMEN SDM DI PD IPHI KABUPATEN SLEMAN.....	77
A. Sistem.....	77

B. Rekrutmen	78
C. Sumber Daya Manusia	95
BAB IV PENUTUP	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	109
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	123



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu bagian terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan suatu perusahaan.² Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi terus ditingkatkan dan dikembangkan kemampuannya agar kinerja yang dihasilkan menjadi bagus dan maksimal. Sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan tumpuan dan sorotan agar organisasi tersebut tetap menunjukkan keberadaannya. SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).³ Sumber daya manusia adalah salah satu unsur utama yang harus diperhatikan dan dikembangkan dalam sebuah organisasi. Usaha yang dilakukan untuk memperoleh SDM yang sesuai kebutuhan dalam sebuah organisasi yaitu rekrutmen. Rekrutmen yaitu proses penarikan berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah personalia yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi.⁴

² Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992), hlm. 60.

³ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia, e-book*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), hlm. 2.

⁴ Yola Septiani, *Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Bank BNI Syariah Pusat*, Skripsi, (Jakarta: Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2019), hlm. 10.

Organisasi adalah kesatuan yang terbentuk oleh beberapa orang yang memiliki sedikit atau semua kesamaan tentang latar belakang, identitas, harapan, dan berbagai hal lainnya untuk mencapai tujuan bersama secara bersama-sama.⁵ Berbagai organisasi-organisasi yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), peneliti tertarik dengan Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia (IPHI) yang berada di Kabupaten Sleman. IPHI merupakan wadah berhimpun para jemaah haji Indonesia pasca ibadah haji, sebagai forum silaturahmi untuk mempererat ukhwah Islamiyyah dari seluruh wilayah Indonesia khususnya wilayah Sleman itu sendiri yang bersifat permanen dan terorganisir, dengan visi dan misi, serta program yang jelas, dengan prinsip keorganisasian dan kepemimpinan yang menjunjung tinggi nilai-nilai Islam dan nilai-nilai luhur budaya bangsa.⁶ IPHI hadir di tengah-tengah masyarakat berstatus sebagai organisasi kemasyarakatan dan organisasi kebajikan bersifat independen yang berbadan hukum, berbasis anggota, berbentuk perkumpulan serta memiliki ruang lingkup nasional mempunyai visi dan misi. Visi IPHI yaitu “Terwujudnya Haji Mabrur Sepanjang Hayat”, dan Misinya adalah 3 hal yaitu:

1. Menjaga dan melestarikan kemabruran haji;
2. Memberdayakan potensi haji; serta
3. Mengembangkan dakwah bil-hal demi kemaslahatan umat dan bangsa.⁷

⁵ Timotius Duha, *Perilaku Organisasi, e-book*, (Yogyakarta: deepublish, 2018), hlm. 2

⁶ Noor Hamid, *Merajut Ukhwah, Menjaga dan Melestarikan Kemabruran Haji bersama IPHI Sleman*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2021), hlm. 1.

⁷ *Ibid.*, hlm. 3.

Lokasi kantor sekretariat PD IPHI Kabupaten Sleman menempati ruangan yang berada di Lantai 1 Menara Masjid Agung Dr. Wahidin Soedirohoesodo Kabupaten Sleman, Jalan Parasamya Beranlor Tridadi Sleman, setelah menara masjid tersebut diresmikan oleh Bupati Sleman Drs. H. Sri Purnomo, M.Si. pada tanggal 22 Februari 2019.⁸

Personalia yang ada di IPHI terdiri dari berbagai latar belakang organisasi masyarakat (ormas), ekonomi, faham keagamaan, pendidikan dan pekerjaan serta profesi, maka perlu pelaksanaan rekrutmen SDM pengurus yang representatif mewakili dari latar belakang anggotanya. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang cakap, ahli/terampil, disiplin serta mampu bekerja sama dengan setiap bagian dalam organisasi, menjadi salah satu syarat dari organisasi dalam merekrut personalianya. Salah satu yang menjadi fokus perhatian oleh peneliti disini adalah bagaimana sistem rekrutmen SDM yang dilaksanakan untuk mengisi jabatan yang kosong dalam masa kepengurusan selama 5 tahun yaitu terhitung dari tahun 2020 sampai tahun 2025.

Organisasi IPHI mempunyai tujuan untuk tetap menjaga tali persaudaraan sesama alumni haji di wilayah Sleman setelah kepulangannya dari kota Makkah. Pemenuhan kebutuhan SDM diperoleh dari adanya rekrutmen, dengan tujuan mencari personalia-personalia yang cakap untuk menempati bagian-bagian yang dibutuhkan dikepengurusan organisasi tersebut.

Penerimaan SDM untuk mengisi kekosongan kepengurusan yang ada dalam organisasi sangat diperlukan suatu analisis sistem rekrutmen dan

⁸ *Ibid.*, hlm. 20.

penempatan SDM sesuai dengan keahliannya. Hal ini dikarenakan rekrutmen yang baik dan penempatan SDM yang tepat menjadi salah satu faktor kesuksesan dalam mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Tujuan yang ingin dicapai organisasi yaitu mendapatkan SDM yang handal dan juga professional dibidangnya. Peneliti menemukan hal mendasar yang menjadi alasan melakukan penelitian yaitu respon PD IPHI Kabupaten Sleman terhadap SDM yang terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi, pekerjaan (petani, wirausaha/pengusaha, birokrat/PNS), ekonomi, politik serta ormas Islam yang berbeda di Kabupaten Sleman.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “*Sistem Rekrutmen SDM Dalam Kepengurusan Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia (IPHI) Kabupaten Sleman Masa Bakti 2020-2025*”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah tertulis, maka masalah pokok yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pelaksanaan sistem rekrutmen SDM kepengurusan di IPHI Kabupaten Sleman masa bakti 2020-2025”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut “Untuk mengetahui sistem rekrutmen yang di terapkan dalam organisasi Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia (IPHI) Kabupaten Sleman untuk masa bakti 2020-2025”.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam bidang kajian ilmu manajemen dakwah untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan keilmuan khususnya untuk konsentrasi Manajemen SDM terkait tentang organisasi yang berwawasan Islam.

2. Manfaat praktis

Menjadi wawasan baru untuk mahasiswa program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebagai saran dan bahan masukan kepada pengurus IPHI Kabupaten Sleman dalam proses rekrutmen SDM pada masa kepengurusan yang akan datang.

E. Kajian Pustaka

Hasil tinjauan penelitian dengan judul “Sistem Rekrutmen SDM Dalam Kepengurusan Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia (IPHI) Kabupaten Sleman Masa Bakti 2020-2025” peneliti menemukan beberapa penelitian yang relevan, diantaranya sebagai berikut:

Pertama, skripsi oleh Mawadhatul Asfah (2017) dengan judul “Implementasi *Equal Employment Opportunity* untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan D.I. Yogyakarta (Studi pada Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karir)”. Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi *Equal Employment Opportunity* pada instansi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yakni di LPMP DIY pada pelaksanaan rekrutmen dan pengembangan karir pada pegawai. Penelitian ini menemukan beberapa hasil yaitu: *pertama*, bahwa Implementasi *Equal Employment Opportunity* yang ada di LPMP DIY dengan mengikuti seluruh sistem dan ketetapan pemerintah yang tertuang pada Undang-Undang Manajemen Aparatur Sipil Negara, dan dengan adanya ISO 9001 yang ditetapkan di LPMP DIY menjadi faktor yang mempengaruhi berjalannya sistem, sehingga terbuka, bebas, objektif, adil dan merata yang merupakan sifat-sifat yang ada dalam EEO dapat berjalan. *Kedua*, rekrutmen dan proses seleksi dilakukan secara terbuka tanpa adanya diskriminasi dan diminimalisir adanya kecurangan dengan diberlakukannya

sistem online. Sehingga, pegawai yang diterima benar-benar sesuai dengan prestasi, kompetensi, dan kemampuan yang dimiliki. *Ketiga*, pengembangan karir yang ada di LPMP DIY mengikuti aturan Undang-Undang No. 5 tahun 2014, yakni pengembangan karir dilakukan berdasarkan kualifikasi, kinerja, dan kompetensi.⁹

Ada sebuah kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu sama-sama fokus penelitian pada proses rekrutmen anggota. Kemudian perbedaannya adalah penelitian ini terletak pada subjek penelitian yang berada di LPMP DIY, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu di Kantor PD IPHI Kabupaten Sleman DIY.

Kedua, skripsi oleh Ahmad Sofian (2018) dengan judul “Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. Komite Nasional Keselamatan untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) Area Malang”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan PT. KONSUIL untuk mendapatkan karyawan/tenaga kerja yang di harapkan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu PT. KONSUIL membuka pengumuman melalui media yang ada dan penerimaan berkas pelamar masih dilakukan secara manual. Kemudian kebijakan dari perusahaan tersebut menggunakan sistem seleksi secara bertahap sehingga menyulitkan tim seleksi karena harus ada jeda

⁹Mawadhatul Asfah, “*Implementasi Equal Employment Opportunity untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan D.I. Yogyakarta (Studi pada Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karir)*”, skripsi, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017), hlm. 98.

waktu untuk menyesuaikan job deskripsi dan pelamar sehingga waktu berapa lama yang dibutuhkan untuk seleksi berkas tidak dapat di jelaskan secara rinci.¹⁰

Ada sebuah kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu fokus penelitian yang sama-sama meneliti tentang proses rekrutmen. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada subjek tempat penelitian, yaitu PT. KONSUIL yang berlokasi di Malang Jawa Timur. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti di Kantor PD IPHI Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.

Ketiga, skripsi oleh Intan Prawesti (2018) dengan judul “Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim”. Metode penelitian yang di gunakan penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan karyawan di BMT Permata Jatim. Dan untuk mengetahui implikasi sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan BMT Permata Jatim terhadap kinerja karyawannya. Penelitian ini menghasilkan bahwa sistem rekrutmen di dalam BMT Permata Jatim cukup baik dengan menggunakan kedua metode rekrutmen internal dan juga eksternal. Sistem pelatihan menggunakan strategi yang cukup lengkap, yaitu mikro dan makro. Sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan berimplikasi terhadap

¹⁰Ahmad Sofian, “Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. Komite Nasional Keselamatan untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) Area Malang”, skripsi, (Malang: Jurusan Manajemn Fakultas Ekonomi Universitas Maulana Malik Ibrahim, 2018), hlm. 90.

kinerja karyawan yang dilihat dari kenaikan penilaian kinerja tahun 2016 hingga tahun 2018.¹¹

Ada sebuah kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu sama-sama fokus penelitian pada sistem rekrutmen. Kemudian perbedaannya adalah penelitian ini terletak pada subjek penelitian yang berada di BMT Permata Jatim, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu di Kantor PD IPHI Kabupaten Sleman DIY.

Keempat, jurnal oleh Komang Rina Astuti, Taufik Tahir, dan Nurhani (2020) dengan judul “Analisis Sistem Rekrutmen Pegawai Mitra di Badan Pusat Statistik Kota Makassar”. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan observasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem penerimaan pegawai mitra pada badan pusat statistik kota Makassar. Penelitian ini menemukan hasil yaitu proses penerimaan pegawai mitra pada kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar meliputi lamaran kerja yang masuk, kemudian dilanjutkan dengan pemeriksaan berkas lamaran dan melakukan tes wawancara. Kemudian hasil dari proses tersebut dijadikan pertimbangan bagi kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar untuk menerima atau menolak calon tenaga kerja. Dalam proses penerimaan pegawai mitra pada kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar terdapat pendukung yaitu aturan pemerintah yang berkaitan dengan proses penerimaan pegawai sehingga terdapat payung hukum

¹¹ Intan Prawesti, “Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim”, skripsi, (Surabaya: Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2018), hlm. 88.

yang pasti atas operasional instansi/perusahaan. Kemudian ada juga kesulitan yang di alami oleh Badan Pusat Statistik Kota Makassar yaitu kesulitan untuk menentukan tolak ukur yang akan dipergunakan, kesulitan memperoleh seleksi yang benar-benar kualifiet, jujur dan objektif dan kesulitan menapatkan jawaban yang jujur dari pelamar.¹²

Ada sebuah kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu sama-sama fokus penelitian pada sistem rekrutmen. Kemudian perbedaannya adalah penelitian ini terletak pada subjek penelitian yang berada di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu di Kantor PD IPHI Kabupaten Sleman DIY.

Kelima, penelitian oleh Khana Khoirunnisa' Urbayanti (2021) dengan judul "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo". Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara (*interview*). Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen karyawan dan dampaknya terhadap kinerja kelembagaan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Penelitian ini menemukan hasil bahwa kurangnya pemahaman karyawan yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah dan terdapat beberapa karyawan yang berasal dari perbankan

¹² Komang Rina Astuti, dkk, *Analisis Sistem Rekrutmen Pegawai Mitra di Badan Pusat Statistik Kota Makassar*, jurnal, (Makassar: MACAKKA Journal STIE YPUP, 2020), Hlm. 151.

konvensional. Maka dari itu karyawan yang berasal dari perbankan konvensional menghambat kegiatan operasional yang ada di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo yang berbasis syariah. Kemudian untuk proses seleksi karyawan ada penambahan tentang praktik ibadah karena BPR ini berbasis syariah (sesuai hukum Islam).¹³

Ada sebuah kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu sama-sama fokus penelitian pada sistem rekrutmen. Kemudian perbedaannya adalah penelitian ini terletak pada subjek penelitian yang berada di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu di Kantor PD IPHI Kabupaten Sleman DIY.

Kajian pustaka yang sudah tertera diatas, bahwa ada beberapa kesamaan dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti terkait tentang sistem rekrutmen SDM. Kemudian peneliti menegaskan bahwa penelitian yang akan di lakukan oleh peneliti dengan judul “Sistem Rekrutmen SDM Dalam Kepengurusan Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia (IPHI) Kabupaten Sleman Masa Bakti 2020-2025” secara khusus belum pernah dilakukan, walaupun ada beberapa aspek terdapat kesamaan tetapi secara substansi berbeda dengan kajian terdahulu. Terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu, baik itu berbeda secara subjek, maupun objek penelitian.

¹³ Khana Khoirunnisa' Urbayanti, “*Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo*”, skripsi, (Ponorogo: Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Intitut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021), hlm. 65.

F. Kajian Teori

1. Tinjauan sistem

a. Pengertian sistem

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, sistem adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.¹⁴ Terdapat beberapa definisi sistem menurut para ahli, pertama oleh Prajudi Atmosudirdjo mengemukakan bahwa “Suatu sistem terdiri atas objek-objek, unsur-unsur, atau komponen-komponen yang berkaitan dan berhubungan satu sama lainnya sedemikian rupa sehingga unsur-unsur tersebut merupakan suatu kesatuan perprosesan atau pengolahan yang tertentu. Definisi kedua oleh Gordon B. Faris mengemukakan bahwa “Sistem yang abstrak adalah susunan yang teratur dari gagasan-gagasan atau konsepsi yang saling tergantung. Sedangkan sistem yang bersifat fisik adalah serangkaian unsur yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan”.¹⁵

Definisi yang sudah tertera diatas peneliti menemukan sebuah kesimpulan bahwasanya sistem adalah suatu beberapa proses yang terdiri dari unsur-unsur yang selalu berkaitan antara satu sama lain yang berkesinambungan dengan gagasan-gagasan yang teratur yang melewati

¹⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Yogyakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 1076.

¹⁵ Tata Sutabri, *Analisis Sistem Informasi Edisi 1*, (Yogyakarta: Audi Offset, 2004), hlm. 10.

pengolahan tertentu untuk mencapai hasil atau Sesutu yang bersifat totalitas.

b. Klasifikasi sistem

1) Sistem abstrak dan sistem fisik

Sistem abstrak merupakan sistem yang berupa pemikiran atau ide-ide yang tidak tampak secara fisik. Misalnya sistem teologi, yaitu sistem yang berupa pemikiran-pemikiran hubungan antara manusia dengan Tuhan. Dan sistem fisik merupakan sistem yang ada secara fisik dan bisa dilihat oleh indera mata biasa dan sering digunakan oleh manusia. Misalnya sistem komputer, akuntansi, robot, sistem produksi dan lain sebagainya.

2) Sistem alamiah dan sistem buatan

Sistem alamiah merupakan sistem yang terjadi melalui proses alam, bukan buatan manusia, misalnya sistem rotasi bumi. Sedangkan sistem buatan adalah sistem yang dirancang oleh manusia. Sistem buatan ini melibatkan interaksi antara manusia dengan mesin yang disebut dengan *human machine system* atau ada yang menyebut dengan *man machine system*, karena menyangkut penggunaan komputer yang berinteraksi dengan manusia.

3) Sistem tertentu dan tak tentu

Sistem tertentu beroperasi dengan tingkah laku yang sudah dapat diprediksi. Interaksi diantara bagian-bagiannya dapat dideteksi dengan pasti, sehingga keluaran dari sistem dapat

diramalkan. Sedangkan sistem yang tak tentu merupakan sistem yang kondisi masa depannya tidak diprediksi karena mengandung umur probabilitas.

4) Sistem tertutup dan terbuka

Sistem tertutup merupakan sistem yang tidak dapat berhubungan dengan lingkungan luarnya. Sistem ini bekerja secara otomatis tanpa adanya campur tangan dari pihak luarnya. Secara teoritis sistem tertutup ini ada, akan tetapi kenyataannya tidak ada sistem yang benar-benar tertutup, yang ada hanyalah secara relatif tertutup. Sedangkan sistem terbuka adalah sistem yang berhubungan dan terpengaruh dengan lingkungan luarnya. Sistem ini menerima dan menghasilkan keluaran untuk lingkungan luar atau subsistem lainnya.¹⁶

2. Tinjauan rekrutmen

Organisasi/perusahaan pasti memerlukan sejumlah SDM dalam usaha mewujudkan eksistensinya, yang terarah pada pencapaian tujuannya berupa keuntungan dalam berbisnis. SDM tersebut berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang menjadi tugas pokok organisasi/perusahaan. Rekrutmen sebagai salah satu kegiatan Manajemen SDM tidak dapat di lepaskan kaitannya dengan deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan/jabatan, yang memberikan gambaran

¹⁶ Indriyo Gitosudarmo, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Produksi*, (Yogyakarta: IKPI, 2000), hlm. 39.

tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Rekrutmen tidak dapat dilepaskan dengan perencanaan SDM sebagai kegiatan Manajemen SDM. Perencanaan SDM dapat diketahui pekerjaan yang diperlukan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Selanjutnya ketepatan melakukan kegiatan rekrutmen, akan terlihat dari hasil penilaian karya setelah para pekerja melaksanakan tugas-tugas pokoknya untuk suatu periode tertentu.¹⁷

a. Pengertian rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi untuk jabatan/pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut berarti rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam proses pengupahan.¹⁸ Peneliti mengutip dari skripsi Yola Septyani disebutkan bahwa menurut Handoko T Hani, penarikan (rekrutmen) berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi.¹⁹

Titik fokus dalam penelitian ini yaitu pada SDM kepengurusan dalam sebuah organisasi, jadi organisasi mengalami kekosongan SDM pada bagian-bagian tertentu setelah melakukan reorganisasi atau

¹⁷ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hlm. 169.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 169.

¹⁹ Yola Septyani, *Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PT. Bank BNI Syariah Pusat*, Skripsi, (Jakarta: Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2019), hlm. 10

pergantian pengurus baru. Usaha yang dilakukan untuk mengisi kekosongan SDM yaitu melakukan penjangkaran atau pencarian SDM yang baru untuk mengisi posisi jabatan yang dibutuhkan yang sesuai kualifikasi organisasi. Langkah dalam penjangkaran SDM yang baru disebut dengan rekrutmen.

b. Metode perekrutan

Perencanaan rekrutmen harus dilakukan dengan memperhatikan sumber daya tenaga kerja, baik internal dan eksternal maupun keduanya.

1) Rekrutmen internal

Rekrutmen tenaga kerja internal adalah persediaan tenaga kerja dari dalam organisasi/perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan kosong. Pengaruhnya kerap kali bersifat langsung dalam arti kekosongan jabatan tertentu tidak mungkin diisi oleh tenaga kerja luar, terutama dilihat dari segi keterampilan/keahlian yang diperlukan untuk mengisi jabatan tersebut. Rekrutmen tenaga kerja internal sangat penting pengaruhnya, karena organisasi/perusahaan berkewajiban melakukan kegiatan promosi, pemindahan dan berbagai kegiatan lainnya dalam rangka pengembangan karier para pekerja. Dari sudut para pekerja berarti rekrutmen tenaga kerja ini, mengharuskan

tenaga kerja yang ada, untuk menampilkan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan pekerjaan.²⁰

2) Rekrutmen eksternal

Rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari luar organisasi/perusahaan. Rekrutmen dilakukan karena perkembangan bisnis, sehingga organisasi/perusahaan memerlukan pekerja baru untuk memperoleh gagasan segar. Setiap organisasi secara periodik memerlukan tenaga kerja dari luar organisasi/perusahaan.²¹

c. Sumber-sumber rekrutmen

Melengkapi metode rekrutmen yang sudah diteorikan oleh Hadari Nawawi dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif”, selanjutnya peneliti mengambil teori dari Kaswan yang dipaparkan dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi” yang membahas tentang sumber-sumber dari masing-masing metode rekrutmen.

1) Rekrutmen internal

a) Karyawan yang ada

²⁰ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada Press, 2011), hlm. 175.

²¹*Ibid.*, hlm. 178.

Banyak perusahaan mempunyai kebijakan memberi informasi kepada karyawan yang ada tentang lowongan kerja sebelum berusaha merekrut dari sumber-sumber lain. Tawaran pekerjaan terhadap pihak internal memberi kesempatan kepada karyawan yang ada kepada pekerjaan yang lebih disukai. Akan tetapi promosi internal secara otomatis menciptakan lowongan kerja baru yang harus diisi.

b) Karyawan sebelumnya

Organisasi memutuskan untuk merekrut SDM yang sebelumnya pernah andil untuk organisasi itu. Secara khusus mereka adalah orang-orang yang pernah dirumahkan atau pernah bekerja musiman. Karena organisasi sudah punya pengalaman dengan orang ini.

c) Rujukan dari karyawan yang ada

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang dipekerjakan melalui rujukan dari karyawan yang ada cenderung tetap bersama dengan organisasi itu lebih lama dan menunjukkan loyalitas dan kepuasan kerja yang lebih besar daripada yang direkrut dengan cara lain.²²

2) Rekrutmen eksternal

a) Iklan cetak

²² Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 71.

Iklan dapat digunakan untuk usaha rekrutmen lokal dan untuk pencarian regional nasional atau internasional (perdagangan atau publikasi profesional).

b) Iklan internet dan situs karier

Perusahaan secara terus-menerus beralih ke web sebagai alat rekrutmen karena iklan *online* relatif murah, lebih dinamis dan sering mendatangkan hasil yang lebih cepat daripada melalui koran. Lagipula, jangkauan internet bertambah luas secara dramatis, maka perusahaan-perusahaan dapat berhubungan dengan orang-orang di seluruh dunia yang sedang mencari kerja. Web tidak hanya cara yang ekonomis dan efisien untuk merekrut, juga alat yang nyaman bagi pencari kerja.

c) Agen tenaga kerja

Banyak organisasi menggunakan kontraktor internal untuk merekrut dan menyaring pelamar pekerjaan. Agen itu secara khusus efektif ketika perusahaan mencari pekerja dengan keterampilan spesialis.

Keuntungan lain dari agen tenaga kerja ini adalah mereka sering mencari kandidat yang sekarang sudah bekerja bukan yang mencari pekerjaan baru. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sekarang sudah puas dengan kinerja mereka.

d) Agen pembantu tenaga kerja temporer

Jumlah organisasi terus bertambah beralih kepada tenaga kerja temporer sebagai sumber tenaga kerja. Tenaga kerja temporer memperbolehkan organisasi menjalin kerja tanpa ikatan permanen karena turun naiknya siklus bisnis. Selain memberikan kefleksibelan karena siklus bisnis yang berfluktuasi, pertumbuhan jumlah tenaga kerja temporer mungkin juga penyebab perusahaan menggunakan karyawan temporer sebagai cara untuk menghindari tunjangan pembayaran. Yaitu karyawan temporer dapat digunakan sebagai sarana mengurangi biaya tenaga kerja dan memperoleh keuntungan lebih besar. Akan tetapi penggunaan karyawan temporer sebagai sarana mengurangi biaya dapat membawa kepada perlakuan tidak adil, pelecehan atau kerugian potensial secara hukum.

e) Rekrutmen perguruan tinggi

Sekolah mungkin mempunyai kantor penempatan kerja yang membantu para mahasiswa kontak dengan perusahaan. Banyak perusahaan besar mempunyai program merekrut perguruan tinggi tertentu dan atau jurusan tertentu. Di Jepang di mana perusahaan besar menawarkan pekerjaan seumur hidup, rekrutmen perguruan tinggi secara praktis merupakan satu-satunya cara perusahaan memasukkan darah segar.

f) Rekrutmen peristiwa khusus

Salah satu pendekatan yang menarik adalah mengadakan pekan raya pekerjaan. Beberapa perusahaan mengadakan pertemuan atau pameran dimana masing-masing perusahaan mempublikasikan pekerjaan yang ada. Beberapa pakar mengatakan dengan cara ini perusahaan menghemat biaya sampai 80%. Cara ini amat bermanfaat bagi perusahaan kecil, yang belum terkenal.

g) Magang

Cara lain untuk merekrut dan memperoleh pekerjaan spesialis yang dicoba organisasi ialah mempekerjakan mahasiswa yang magang sebagai tenaga paruh waktu. Program magang mempunyai beberapa tujuan bagi organisasi. Pertama, banyak organisasi sekarang memandang dirinya sebagai cara untuk menarik orang terbaik di wilayah dimana tenaga kerja kurang. Kedua, untuk meningkatkan keragaman usaha dalam rekrutmen.

h) Pelanggan

Satu sumber rekrutmen inovatif adalah pelanggan organisasi yang sudah akrab dengan organisasi dan apa yang ditawarkannya. Orang-orang ini yang pasti bahagia dengan produk atau jasa organisasi karena mereka tetap menjadi pelanggan, mungkin membawa antusiasme yang lebih besar dari pelamar lain yang belum akrab dengan organisasi itu. Selain itu

pelanggan yang merupakan penerima produk atau jasa oleh karena itu mereka mungkin memiliki wawasan yang bermanfaat atau berharga bagi perbaikan organisasi.²³

d. Kelebihan dan kelemahan sumber rekrutmen

1) Rekrutmen internal²⁴

a) Keuntungan

(1) Pembiayaan relatif murah, karena tidak memerlukan proses seleksi seperti yang dilakukan pada rekrutmen eksternal.

(2) Organisasi mengetahui secara tepat pekerja yang berkemampuan tinggi dan ber*qualified* untuk mengisi jabatan yang kosong.

(3) Pekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi.

(4) Mencegah tenaga kerja yang baik dan kompetitif keluar dari organisasi/perusahaan, karena pengembangan kariernya jelas.

(5) Para pekerja telah memahami secara baik kebijaksanaan, prosedur-prosedur, ketentuan-ketentuan dan kebiasaan organisasi/perusahaan.

b) Kelemahan

(1) Mengurangi motivasi kerja dan tidak memberikan perspektif baru, bagi pekerja yang kurang kompetitif atau merasa

²³ *Ibid.*, hlm. 72.

²⁴ Intan Prawesti, “*Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim*”, skripsi, hlm. 34.

dirinya tidak berpeluang untuk mengisi setiap jabatan yang kosong.

(2) Pekerja yang dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi cenderung tidak dapat menjalankan kekuasaan dan kewenengannya, karena sudah sangat akrab dengan bawahannya.²⁵

2) Rekrutmen eksternal

a) Keuntungan

(1) Jumlah calon yang lebih besar

(2) Membantu meningkatkan jenis tenaga kerja

(3) Mendorong masuknya pemikiran baru

(4) Biaya yang lebih rendah untuk pelatihan pegawai profesional

(5) Tidak ada kelompok politik yang beraliansi dalam perusahaan

(6) Kemungkinan membawa rahasia pesaing

(7) Membantu memenuhi kebutuhan kesempatan kerja yang sama.

b) Kelemahan

(1) Menimbulkan ketidaksenangan pegawai yang ada

²⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hlm. 177-178.

(2) Memerlukan biaya yang lebih besar dan menyita banyak waktu

(3) Membutuhkan orientasi yang lebih lama.²⁶

3. Tinjauan sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.²⁷ Jeffrey Preffer menyatakan bahwa SDM merupakan *sustainable competitive advantage*.²⁸ Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dari sebuah perusahaan. Tidak adanya sumber daya manusia perusahaan tersebut tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan yang direncanakan perusahaan tersebut menurut Sadili Samsudin sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.²⁹

²⁶ MARIHOT TUA EFENDI HARIANDJA, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 108.

²⁷ HADARI NAWAWI, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hlm. 40.

²⁸ KASWAN, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 2.

²⁹ H. SADILI SAMSUDIN, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 21.

Proses menjalankan tugasnya SDM diarahkan oleh sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan individu dan masyarakat.³⁰

Usaha mewujudkan eksistensi organisasi yang kompetitif itu mengharuskan para manajer untuk mendesain organisasinya dan mendesain pekerjaan dilingkungkannya dalam bentuk jaringan kerja (*net work*). Demikian pula harus mampu mewujudkan jaringan kerja dengan semua pihak yang berpengaruh pada kesuksesan organisasi.³¹ *Net work* internal dalam organisasi diartikan sebagai sistem komunikasi vertical, horizontal dan lateral yang efektif dan efisien. Untuk itu struktur organisasi tetap diwujudkan dengan membentuk unit kerja-unit kerja, namun sifatnya harus berbeda dari unit kerja dalam struktur organisasi gaya lama. Perbedaannya terletak pada sifat unit kerja yang harus mandiri (otonom) dilengkapi dengan SDM yang kredibilitasnya tinggi, yang berfungsi dalam proses pengambilan keputusan.³² Sumber daya manusia yang menguasai

³⁰Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992). Hlm. 60.

³¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hlm. 71.

³² Ibid., hlm. 72.

pengetahuan dan teknologi adalah sumber daya manusia mampu menentukan tujuan organisasi atau perusahaan bisnis dapat tercapai atau tidaknya. Manajemen sumber daya manusia menjadi sangat diperlukan dalam proses modernisasi dan industrialisasi.³³

Dapat ditarik kesimpulan bahwasanya SDM adalah suatu faktor yang sangat penting yaitu penggerak dalam sebuah organisasi dan menjadi penentu sebuah keberhasilan atau tidaknya dalam sebuah organisasi terkait, karena SDM itu sendiri adalah orang-orang yang menjadi pelaku utama pelaksana program kerja dalam menjalankan sebuah proses pencapaian sebuah organisasi. SDM juga sebagai pelaku perancang dalam sebuah visi dan misi organisasi yang akan di tuju dalam kurun waktu tertentu.

4. Sistem rekrutmen SDM

Sistem rekrutmen SDM yaitu suatu proses pencarian tenaga kerja atau personalia yang di rangkai secara sistematis dan teratur untuk mengisi posisi atau jabatan yang masih kosong yang di lakukan dengan melewati beberapa proses yang saling berkaitan antara proses satu dengan proses yang lainnya guna untuk mencari tenaga kerja atau personalia yang unggul dibidangnya dan juga berkualitas yang mana personalia itu diambil dari beberapa sumber baik sumber internal maupun sumber eksternal. Organisasi dengan SDM yang profesional dapat berjalan dengan efektif dan efisien serta dapat mencapai visi dan misi organisasi dengan hasil maksimal.

³³Ellyta Yullyanti, "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai", Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, 2009, hlm. 131-139.

Sistem rekrutmen SDM mempunyai yang peran sangat penting dalam sebuah organisasi karena menjadi suatu faktor yang menjadi penyebab keberlangsungannya sebuah organisasi di nilai dari segi substansi personalia-personalia didalamnya. Organisasi tidak bisa menjadi berkualitas ketika personalia-personalianya tidak mampu menjalankan program kerja dengan baik. Maka Setiap organisasi melaksanakan sebuah sistem rekrutmen SDM untuk mencari dan menjaring personalia yang berkualitas untuk mengisi posisi atau jabatan yang kosong sesuai kualifikasi. Rekrutmen bisa menjadi pondasi untuk melaksanakan program kerja dalam satu kepengurusan organisasi.

G. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu peneliti harus terjun secara langsung ke lapangan dan masuk dalam kehidupan sebenarnya yang bertujuan untuk menggali dan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya dari sebuah dinamika yang terjadi di kepengurusan IPHI Kabupaten Sleman. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.³⁴

2. Subjek dan objek penelitian

³⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 8.

a. Subjek penelitian

Subjek penelitian merupakan informan pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar (lokasi atau tempat) penelitian.³⁵ Adapun subjek penelitian yaitu Ketua IPHI Kabupaten Sleman, staf Kepengurusan IPHI Kabupaten Sleman.

b. Objek penelitian

Objek penelitian merupakan apa yang akan diselidiki dalam kegiatan penelitian.³⁶ Objek dalam penelitian ini adalah sistem rekrutmen dalam kepengurusan IPHI kabupaten Sleman masa bakti 2020-2025.

3. Sumber Data

Sumber data penelitian ini diperoleh dari:

a. Sumber primer

Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.³⁷ Sumber primer dalam penelitian ini berupa catatan dan rekaman hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang terkait dengan sistem rekrutmen dalam kepengurusan IPHI Kabupaten Sleman masa bakti 2020-2025.

³⁵Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja n Rosdakarya, 2010), hlm. 132

³⁶Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2014), hlm. 199

³⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif R&D*. hlm. 225.

b. Sumber sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.³⁸ Sumber sekunder dalam penelitian ini di peroleh dari sumber-sumber terkait yang terdapat dalam website resmi yang di miliki oleh organisasi IPHI Kabupaten Sleman.

4. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan upaya yang dilakukan untuk mendapatkan data atau fakta yang terjadi pada subjek penelitian. Untuk mendapatkan data yang valid, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara sebagai berikut:

a. Observasi

Metode observasi yaitu sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti untuk turun langsung kelapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan. Tetapi tidak semuanya perlu diamati oleh peneliti, melainkan hanya hal-hal yang terkait dengan data yang dibutuhkan.³⁹ Observasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi langsung untuk memperoleh data yang ada sangkut pautnya dengan sistem rekrutmen dalam kepengurusan IPHI Kabupaten Sleman.

³⁸*Ibid.* hlm. 225.

³⁹Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 60

b. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan penelitian kualitatif. Wawancara merupakan bentuk komunikasi antara dua orang, yaitu seorang yang ingin memperoleh informasi dari orang lain berdasarkan tujuan tertentu.⁴⁰ Adapun informan atau narasumber dalam penelitian ini untuk mengetahui sistem rekrutmen dalam kepengurusan IPHI Kabupaten Sleman yaitu antara lain Ketua IPHI Kabupaten Sleman dan Ketua Unit perdivisi di kepengurusan IPHI Kabupaten Sleman.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan kejadian yang sudah lampau yang dinyatakan dalam lisan, tulisan, dan karya bentuk.⁴¹ Dalam penelitian ini dokumentasi yang digunakan yaitu melalui foto, rekaman, suara, video, dan dokumentasi lainnya yang berkaitan.

5. Teknik analisis data

Analisis data merupakan rangkaian proses mengolah data menjadi informasi yang baru agar mudah dipahami dan berguna sebagai solusi pemecahan suatu permasalahan yang berkaitan dengan penelitian. Data mentah yang diperoleh kemudian diklarifikasi dan dianalisis untuk proses

⁴⁰Dedi Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Bandung: Rosdakarya, 2004), hlm. 180.

⁴¹Djam'an Satori, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 148.

pengujian hipotesis.⁴² Ada tiga aktivitas dalam analisis data menurut Miles dan Huberman yaitu:

a. Reduksi data

Reduksi data merupakan suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan.⁴³ Dengan demikian data yang telah direduksi dapat memperjelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan selanjutnya.

b. Penyajian data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.⁴⁴ Penyajian data ini akan mempermudah memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus di lakukan berdasarkan pemahaman yang didapat dai penyajian-penyajian tersebut.

c. Penarikan kesimpulan

Teknik ini dilakukan dengan mengambil kesimpulan yang sudah diperoleh. Kesimpulan ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang sudah ditetapkan sebelumnya dan menghasilkan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ditemukan.

⁴²Farida Nugrahani, *Metode Penelitian dan Penelitian Bahasa*, (Solo: Cakra Books, 2014) hlm. 170.

⁴³Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 242.

⁴⁴*Ibid.* hlm. 244.

6. Teknik uji keabsahan data⁴⁵

Uji keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah dan untuk menguji data yang telah diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas).

Agar data dalam penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah, maka perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan yaitu:

a. *Credibility* (uji kredibilitas)

Penelitian ini menggunakan uji kredibilitas menggunakan triangulasi. Triangulasi merupakan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Adapun triangulasi terdiri dari tiga macam yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber data sebagai berikut:

1) Triangulasi sumber data

Kredibilitas data dapat diuji dengan melakukan pengecekan data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam hal ini peneliti mengambil lima sumber informan yaitu, Ketua Pengurus

⁴⁵Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kauntitatif-Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfa Beta, 2008), hlm. 270-277.

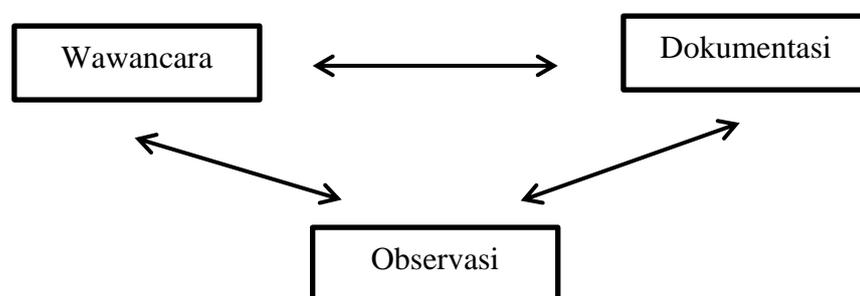
Daerah IPHI Sleman, Wakil Ketua III, Sekreteris, Bendahara, Ketua Pengurus Bidang Organisasi, Kaderasi dan Keanggotaan. Data yang diperoleh dari sumber tersebut kemudian dikategorisasikan dan dideskripsikan.

Berikut triangulasi sumber data:

Tabel 1. 1 Sumber Informan Wawancara

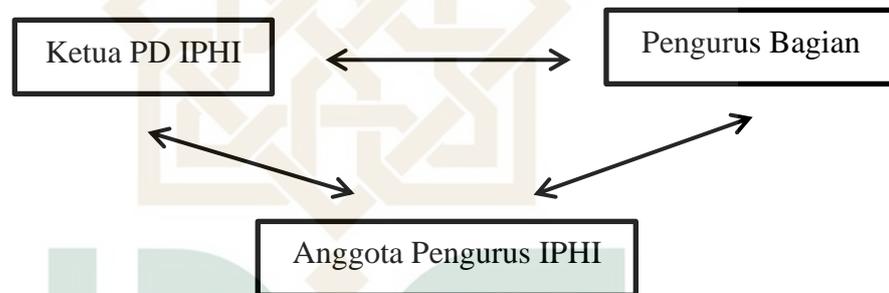
No	Inisial Informan	Jabatan Informan	Status
1.	Drs. H. Noor Hamid, M.Pd.I.	Ketua PD IPHI Kab. Sleman	Informan Kunci
2.	Dra. Hj. Miatun Thoyyibah, SH.	Wakil Ketua III PD IPHI Kab. Sleman	Informan Kunci
3.	Drs. H. Sukirman, MA.	Sekretaris PD IPHI Kab. Sleman	Informan Kunci
4.	Dra. Hj. Sunarti	Bendahara PD IPHI Kab. Sleman	Informan Kunci
5.	H. Supriyadi	Ketua Pengurus Bagian Organisasi, Kaderisasi, dan Keanggotaan	Informan Pendukung

Gambar 1. 1 Triangulasi Sumber Metode Pengumpulan Data



Untuk pengecekan sumber data dengan triangulasi yaitu dengan pengecekan beberapa sumber kemudian dianalisis sehingga menghasilkan suatu kesimpulan, selanjutnya diminta kesepakatan dengan beberapa sumber data tersebut.

Gambar 1. 2 Triangulasi Sumber Data



b. *Transferability*

Transferability ini merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana data tersebut diambil.

c. *Dependability*

Uji *dependability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Jika ditemukan bahwa salah satu proses tidak dilakukan maka dapat dikatakan penelitian tersebut tidak reliable. Audit keseluruhan aktivitas peneliti dilakukan oleh pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian.

d. *Confirmability*

Uji *confirmability* mirip dengan uji *dependability*, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian, dikatakan dengan proses yang dilakukan.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan tentang kerangka skripsi ini dibuat secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam mengetahui garis besar penyusunan skripsi, disini peneliti membagi menjadi 4 Bab yang saling berkesinambungan satu dengan lainnya. Adapun rancangan sistematika pembahasan dalam skripsi ini yaitu sebagai berikut:

BAB I: Bab ini berisi pendahuluan yang terdiri dari delapan bagian yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kajian teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II: Bab ini berisi mengenai gambaran umum Organisasi Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia (IPHI) khususnya fokus pada sistem rekrutmen SDM dalam kepengurusan organisasi tersebut. Isi bab ini meliputi sejarah, Struktur, keadaan, letak IPHI dan beberapa keterangan tambahan lainnya yang diperlukan sebagai objek penelitian.

BAB III: Bab ini berisi pembahasan dari hasil penelitian yakni analisis peneliti berupa hasil temuan dari organisasi IPHI terkait sistem rekrutmen SDM kepengurusan yang sudah di paparkan menggunakan teori yang sudah terlampir pada bab I.

BAB IV: Bab ini berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran atas uraian penelitian yang telah dilakukan. Serta memuat daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang terkait dengan penelitian.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dari itu peneliti menemukan sebuah kesimpulan bahwasanya perekrutan SDM yang terdapat di PD IPHI Kabupaten Sleman terlaksana dengan baik. Pedoman perekrutan juga ada dan sudah disepakati dalam musda. Artinya perekrutan SDM di kepengurusan ditingkat daerah Kabupaten Sleman sudah terlaksana sebagaimana mestinya. Terdapat prosedur yang memang sudah menjadi acuan untuk melaksanakan rekrutmen. Untuk kelancaran akan pelaksanaan rekrutmen pengurus di PD IPHI Kabupaten Sleman terdapat sebuah tim yaitu formatur yang sudah ditetapkan dalam musda berdasarkan usulan dari pengurus cabang IPHI kapanewon. Metode yang digunakan dalam rekrutmen yaitu menggunakan internal dan eksternal. metode internal yaitu dengan cara mengambil SDM yang pernah menjabat secara struktural dilingkup ranting atau kecamatan dan terhitung anggota pengurus yang aktif dalam kegiatan keorganisasian. Maka bisa dikatakan organisasi ini menggunakan kedua metode yaitu secara internal dan eksternal namun tidak di lakukan secara campuran.

B. Saran

Melihat dinamika yang terjadi pada proses pelaksanaan rekrutmen SDM yang terdapat dikepengurusan IPHI ditingkat daerah Kabupaten Sleman peneliti ingin menyampaikan beberapa saran untuk PD IPHI Kabupaten Sleman.

1. PD IPHI Kabupaten Sleman kendatinya melakukan sosialisasi tentang keorganisasian, dimana harapannya untuk tidak terjadi kesalah pahaman atau kurang paham akan program kerja di lingkup PD IPHI Kabupaten Sleman sehingga berpengaruh akan tercapainya visi, misi serta tujuan PD IPHI Kabupaten Sleman. Sekalipun sudah pernah menjadi anggota organisasi lain, tentu jelas berbeda antara masing-masing organisasi maka dari itu pihak PD IPHI perlu melaksanakan sosialisasi organisasi terlebih pada dinamika yang terjadi ketika berada di PD IPHI Kabupaten Sleman.
2. Penegasan kembali tentang regulasi jabatan kepengurusan IPHI ditingkat daerah Kabupaten Sleman dengan tujuan ketika lanjut di tingkat daerah tidak perlu menjelaskan ulang dengan dinamika yang terjadi di PD IPHI secara terperinci kecuali penjelasan tentang cakupan akan tanggung jawab yang lebih luas lagi karena di tingkat daerah yang harus membawahi dari beberapa kecamatan di daerah Kabupaten Sleman. Tidak cukup sampai disitu, malainkan harus menanggung tanggung jawab yang lebih besar karena cakupannya lebih luas.

3. Memperbaiki dan meningkatkan sistem manajerialnya sehingga SDM yang didalamnya dapat tertata dan harapannya menjadi SDM yang unggul dan juga berkualitas dibidangnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Asfah, Mawadhatul, *Implementasi Equal Employment Opportunity untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan D.I. Yogyakarta (Studi pada Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karir)*, skripsi, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017.
- Astuti, Komang Rina, Taufik Tahir, Nurhani, *Analisis Sistem Rekrutmen Pegawai Mitra di Badan Pusat Statistik Kota Makassar*, jurnal, Makassar: MACAKKA Journal STIE YPUP, 2020.
- Departemen pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Yogyakarta: Balai pustaka, 2005.
- Duha, Timotius, *Perilaku Organisasi, e-book*, Yogyakarta: deepublish, 2018.
- Gitosudarmo, Indriyo, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Produksi*, Yogyakarta: IKPI, 2000.
- Hamid, Noor, *Merajut Ukhwah, Menjaga dan Melestarikan Kemabruran Haji bersama IPHI Sleman*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2021.
- Hariandja, Mariot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, e-book*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Laksmi, Riani Astri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja n Rosdakarya, 2010.
- Mulyana, Dedi, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Bandung: Rosdakarya, 2004.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010.
- Nugrahani, Farida, *Metode Penelitian dan Penelitian Bahasa*, Solo: Cakra Books, 2014.
- Patilima, Hamid, *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung: Alfabeta, 2007.

- Prastowo, Andi, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2014.
- Prawesti, Intan, *Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim*, skripsi, Surabaya: Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2018.
- R., Sri Rahayu, *Analisis Sistem Rekrutmen dan Penempatan Karyawan pada PT. Kimia Farma Apotik Makassar*, skripsi, Makassar: Fakultas Syaria'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin, 2012.
- Samsudin, H. Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Satori, Djam'an, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Septeriana, Elza, *Penerapan Sistem Rekrutmen SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Cabang Syariah Padang*, skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pebankan Syariah Program Studi Muamalat Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2009.
- Septyani, Yola, *Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PT. BANK BNI Syariah Pusat*, skripsi, Jakarta: Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2019.
- Sofian, Ahmad, *Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. Komite Nasional Keselamatan untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) Area Malang*, skripsi, (Malang: Jurusan Manajemn Fakultas Ekonomi Universitas Maulana Malik Ibrahim, 2018). Intan Prawesti, "Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim", skripsi, Surabaya: Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sutabri, Tata, *Analisis Sistem Informasi Edisi 1*, Yogyakarta: Audi Offset, 2004.
- Tulus, Moh. Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992.
- Urbayanti, Khana Khoirunnisa', *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo*, skripsi, Ponorogo: Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Intitut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021.
- Yullyanti, Ellyyta, *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai*, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, 2009.