

**SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM
DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) BMT YAQAWIYYU JATINOM,
KABUPATEN KLATEN**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh:

**Deby Ayu Nur Melita Sonia
NIM 19102040073**

Pembimbing:

**Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2023



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-860/Un.02/DD/PP.00.9/05/2023

Tugas Akhir dengan judul : SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) BMT YAQAWIYYU JATINOM, KABUPATEN KLATEN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DEBY AYU NUR MELITA SONIA
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040073
Telah diujikan pada : Jumat, 19 Mei 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6476b72920219



Penguji I
Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM
SIGNED

Valid ID: 6475b482a720



Penguji II
Munif Solihan, MPA
SIGNED

Valid ID: 6475d8539488b



Yogyakarta, 19 Mei 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6476ccc041b64



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230,
Email. fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

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

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Deby Ayu Nur Melita Sonia

NIM : 19102040073

Judul Skripsi : Sistem Rekrutmen Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Yaqawiyuu Jatinom, Kabupaten Klaten.

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Starata satu Program Studi Manajemen Dakwah.

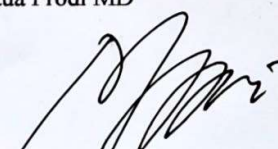
Dengan demikian kami mengharapkan agar skripsi/tugas akhir tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

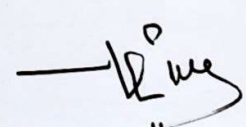
Wassalamua 'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 11 Mei 2023

Menyetujui
Ketua Prodi MD

Dosen Pembimbing


H. M. Toriq Nurmadiansyah, M.Si
NIP: 19690227 2000312 001


Drs. M. Rosvid Ridla, M.Si
NIP: 19670104 199303 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deby Ayu Nur Melita Sonia
NIM : 19102040073
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **Sistem Rekrutmen Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Yaqawiyuu Jatinom, Kabupaten Klaten** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 11 Mei 2023
Yang menyatakan,



Deby Ayu Nur Melita Sonia
NIM. 19102040073

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “*Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.*”

(Q.S Al- Insyirah: 6)¹



¹Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahnya melalui link <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/94> diakses pada tanggal 02 April 2023, pukul 14.00 WIB.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warrahmatullahi wabarakaatuh

Alhamdulillah, Puji syukur marilah kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, taufik serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Sistem Rekrutmen Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Yaqawiyuu Jatinom, Kabupaten Klaten”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Strata S-1 pada program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW, yang memberikan petunjuk kepada umat manusia dan tentu kita nantikan syafaatnya di akhirat kelak. Setelah melalui berbagai proses, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Peneliti menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan moral dan materiil serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan tulus peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd., Selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag. M.S.I., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Muhammad Irfai Muslim, M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM., selaku Dosen Penasihat Akademik yang senantiasa memberikan dukungan dan arahan.
6. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang luar biasa selalu memberikan waktu, motivasi, semangat, arahan dan membimbing dengan penuh kesabaran dari awal sampai selesainya skripsi ini,
7. Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah mencurahkan ilmu serta membimbing dalam perkuliahan.
8. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah membantu dari awal hingga akhir membantu menyelesaikan administrasi skripsi ini.
9. Pihak KSPPS BMT Yaqawiyu Klaten yang telah membantu peneliti dalam proses pengumpulan data skripsi ini.
10. Orang Tua peneliti, Ibu Ika Nur Hidayati dan Bapak Gunarwan yang sudah memberikan doa, motivasi, dukungan dan segala upayanya untuk mempermudah peneliti dalam mengerjakan skripsi ini. Semoga Allah selalu memberikan kasih sayang dan rahmatNya pada Ibu dan Bapak.
11. Sahabat-sahabat tercintaku yang selalu memberikan semangat, tempat berbagi dan bercerita, yang selalu mendukung dan menjadi teman berjuang bersama dari awal perkuliahan sampai saat ini.

12. Teman-teman Program Studi Manajemen Dakwah 2019 yang telah memberikan semangat, keceriaan, pengalaman dan kekompakan dalam proses perkuliahan.
13. Seluruh pihak yang telah membantu dan memberi doa terbaik yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang ikut berperan dan berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga kebaikan dan keikhlasan semua pihak yang tidak kenal lelah telah memberikan motivasi, dukungan dan doa, mendapat balasan kebaikan yang lebih baik dari Allah SWT. Peneliti menyadari banyak kurang dalam skripsi ini sebagai akibat keterbatasan kemampuan peneliti. Kritik dan saran dari berbagai pihak kami butuhkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Yogyakarta, 02 April 2023

Penyusun,



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Deby Ayu Nur Melita Sonia
NIM 19102040073

ABSTRAK

Deby Ayu Nur Melita Sonia (19102040073). Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “Sistem Rekrutmen Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Yaqawiyuu Jatinom, Kabupaten Klaten”

Latar belakang penelitian ini bermula dari keterkaitan peneliti mengenai kajian sistem rekrutmen yang urgen untuk diangkat karena merupakan langkah pertama dalam proses manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Dengan manajemen sumber daya manusia yang matang, maka keteraturan dan keberlangsungan proses organisasional akan berjalan sesuai tujuan dan dapat menciptakan harmoni antar komponen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen karyawan di KSPPS BMT Yaqawiyuu Jatinom, Klaten.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, dan objek penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan proses rekrutmen karyawan di KSPPS BMT Yaqawiyuu Jatinom, Klaten. Metode pengumpulan data melalui tiga hal yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan cara pengumpulan data, mereduksi data, display data dan menarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen tidak dilakukan secara berkala, namun dilakukan ketika ada kekosongan dan membutuhkan tenaga kerja. Sumber rekrutmen secara internal dan eksternal, dan terdapat perbedaan untuk prosedur rekrutmen internal dan eksternal. Terdapat perbedaan prosedur rekrutmen ini ditentukan dengan asal rekrutmen yang digunakan. Dalam pelaksanaan rekrutmen ini, KSPPS BMT Yaqawiyuu berusaha lebih menekankan pada keagamaan karena BMT ini berbasis syariah (sesuai hukum Islam). Dalam prosedur penerimaan karyawan KSPPS BMT Yaqawiyuu Klaten meliputi seleksi administratif, tes tertulis, wawancara pertama, wawancara kedua, survei dan keputusan diterima. Setelah beberapa tes dilalui dan karyawan yang diterima akan melalui masa orientasi yaitu dengan masa pendidikan selama tiga bulan, selama proses *training* ini, karyawan baru diberi pembekalan tentang visi misi, aturan kerja, sejarah KSPPS BMT, produk dari KSPPS BMT, tentang peraturan di KSPPS BMT, pemahaman tentang operasional, dan lain sebagainya.

Kata kunci: Sistem, Rekrutmen, KSPPS, BMT Yaqawiyuu Klaten.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Kajian Pustaka.....	6
F. Kerangka Teori.....	12
G. Metode Penelitian.....	24
H. Sistematika Pembahasan.....	31
BAB II GAMBARAN UMUM KSPPS BMT YAQAWIYYU.....	33
A. Sejarah KSPPS BMT Yaqawiyyu.....	33
B. Lokasi KSPPS BMT Yaqawiyyu.....	34
C. Visi dan Misi KSPPS BMT Yaqawiyyu	35
D. Struktur Organisasi	36
E. Bidang Usaha KSPPS BMT Yaqawiyyu	37

BAB III PEMBAHASAN	43
A. Sistem Rekrutmen Karyawan di KSPPS BMT Yaqawiyyu.....	44
B. Prosedur Pemilihan Karyawan di KSPPS BMT Yaqawiyyu.....	53
C. Sumber Rekrutmen di KSPPS BMT Yaqawiyyu.....	58
BAB IV PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN-LAMPIRAN	66



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Triangulasi Sumber Data.....	29
Gambar 1.2 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....	30
Gambar 2.1 Struktur Organisasi KSPPS BMT Yaqawiyyu.....	36
Gambar 3.1 Proses Rekrutmen Tenaga Kerja KSPPS BMT Yaqawiyyu	52
Gambar 3.2 Tahapan Seleksi Karyawan KSPPS BMT Yaqawiyyu	57



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah organisasi tidak lepas dari aktivitas SDM yang dimilikinya. Dalam hal ini, aktivitas SDM merupakan tindakan yang dibuat untuk memberikan dan mempertahankan kualitas kinerja yang sesuai untuk organisasi. Seiring dengan perkembangan organisasi, biasanya dibuat berbagai upaya untuk memperkirakan kebutuhan SDM di masa depan melalui aktivitas yang disebut perencanaan SDM.

Perencanaan SDM memiliki hubungan terintegrasi dengan fungsi manajemen SDM. Fungsi operasional tersebut adalah perencanaan, perolehan (*procurement*), pengembangan (*training and development*), Kompensasi (*compensation*), Integrasi (*integration*), pemeliharaan, pendisiplinan dan pemutusan hubungan kerja (*separation*). Fungsi pertama yang harus dioperasionalkan oleh bagian kepegawaian, yaitu yang berkaitan dengan masalah untuk memperoleh pegawai yang baik dalam jenis dan jumlah maupun waktunya yang tepat sehingga dapat melaksanakan usaha pencapaian tujuan organisasi dengan baik. Kegiatan-kegiatan ini mencakup: a) *Recruitment* (penarikan) b). *Selection* (pemilihan) c). *Placement* (penempatan).²

Rekrutmen pegawai yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi, kebijakan rekrutmen bertujuan untuk menentukan masalah bagaimana pelamar

² Richard L. Daft, *Management (Manajemen)*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 7.

kerja mengisi kebutuhan tersebut. Hasilnya ialah sekelompok pelamar yang harus dicari melalui prosedur seleksi. Proses ini berupaya menyeleksi individu yang dapat mengisi kebutuhan yang tidak bisa dipenuhi oleh perencanaan SDM.³

Rekrutmen adalah proses menarik para individu pada waktu tertentu, dalam jumlah cukup, dan dengan kualifikasi yang diperlukan untuk mengisi lowongan dalam sebuah organisasi.⁴ Jika rekrutmen berjalan dengan baik, hasilnya adalah kehadiran pelamar yang kemudian akan diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.⁵

Komponen kunci yang akan mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi berfungsi sepanjang periode yang direncanakan adalah hasil dari proses perencanaan dan perekrutannya. Hal ini karena perencanaan rekrutmen merupakan bahan dasar yang menjadi masukan tentang standar SDM seperti apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, oleh karena itu harus ditindaklanjuti pada tahapan selanjutnya yaitu proses seleksi. Apabila kegiatan perencanaan dan perekrutan bersifat konseptual, seleksi dan penempatan sudah bersifat operasional, berupa tindakan nyata untuk menindaklanjuti tahapan sebelumnya.

³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 15.

⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 27.

⁵ *Ibid.*, hlm. 102.

Kantor pusat KSPPS BMT Yaqawiyyu yang berada di Jl. Pasar Gabus, Jatinom, Klaten merupakan lembaga keuangan yang menerapkan sistem syariah dengan pola bagi hasil (*profit sharing*) dan pengembalian *margin*/keuntungan yang selanjutnya dapat dimanfaatkan oleh masyarakat Islam di wilayah Jatinom dan sekitarnya, dari tingkat bawah hingga menengah bahkan atas. Sejak awal berdirinya KSPPS BMT Yaqawiyyu pada tahun 1996 sampai pada tahun 2023, KSPPS BMT Yaqawiyyu sudah memiliki tujuh kantor cabang dan satu kantor kas yaitu SDIT An Najah Jatinom Klaten. Beberapa cabang kantor KSPPS BMT Yaqawiyyu diantaranya di beberapa wilayah seperti Jatinom, Mranggen, Manisrenggo, Wedi, Klaten Utara, Tulung, dan Wonosari yang sampai saat ini terus berkembang dengan berlandaskan sistem syariah.

Proses rekrutmen calon karyawan pada KSPPS BMT Yaqawiyyu dilakukan dengan menggunakan situs *website* dan juga jejaring sosial seperti Instagram, Facebook, dan Twitter. Persyaratan menjadi karyawan KSPPS BMT Yaqawiyyu biasanya disesuaikan dengan lowongan yang tersedia dan berbeda-beda di setiap divisinya. Kualifikasi yang umumnya dilihat oleh KSPPS BMT Yaqawiyyu yaitu muslim/muslimah, lancar membaca Al-qur'an, bersedia ditempatkan di cabang manapun dan bisa bekerja secara *team*. Untuk berkas lamaran bisa dikirimkan ke kantor KSPPS BMT Yaqawiyyu. Jika lembaga meyakini ada calon karyawan yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan, maka lembaga akan memanggil calon karyawan untuk menyeleksi

calon karyawan yang memenuhi syarat melalui tahapan seleksi administrasi, ujian tertulis, tes wawancara 1, wawancara 2, survei, dan tes psikologi.⁶

Adapun visi dari KSPPS BMT Yaqawiyyu sendiri yaitu menjadi lembaga keuangan syariah yang amanah, mandiri, modern dan sejahtera, agar terwujudnya visi dari KSPPS BMT Yaqawiyyu tersebut tentu dibutuhkan SDM yang memenuhi kualifikasi dan kebijakan KSPPS BMT Yaqawiyyu dalam melakukan perekrutan dan seleksi calon karyawan, mengingat pentingnya kualitas dalam menyeleksi karyawan tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kualitas sumber daya manusia di KSPPS BMT Yaqawiyyu.

Penelitian ini *urgent* untuk diangkat karena rekrutmen merupakan langkah pertama dalam proses manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Dengan manajemen sumber daya manusia yang matang, maka keteraturan dan keberlangsungan proses organisasional akan berjalan sesuai tujuan dan dapat menciptakan harmoni antar komponen organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana sistem rekrutmen yang dilakukan oleh KSPPS BMT Yaqawiyyu baik secara manual maupun secara online sampai bisa menjaga agar karyawan yang diterima bekerja selalu bertahan bekerja di KSPPS BMT Yaqawiyyu dan menjaga agar tingkat *turnover* karyawannya rendah. maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Sistem Rekrutmen Karyawan di

⁶ Hasil wawancara ketika peneliti melakukan Praktikum Mandiri dengan Ibu Setyaningsih, Manajer Operasional di KSPPS BMT Yaqawiyyu Jatinom, pada 28 Mei 2022 pukul 09.00 WIB.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Yaqawiyyu Jatinom, Kabupaten Klaten”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem rekrutmen karyawan di KSPPS BMT Yaqawiyyu Jatinom?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen karyawan di KSPPS BMT Yaqawiyyu Jatinom.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**
Secara teoritis, penelitian ini diharapkan menjadi bukti empiris yang dapat memberikan kontribusi secara langsung maupun tidak langsung sebagai tambahan yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dan berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan rekrutmen penerimaan karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada KSPPS BMT Yaqawiyu Jatinom, dalam upaya untuk mengetahui efektifitas dari pelaksanaan manajemen rekrutmen dalam menjaring karyawan untuk kinerja organisasi di masa yang akan datang.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan berpikir peneliti melalui penelitian karya ilmiah dan untuk menerapkan teori-teori yang peneliti terima selama masa studi di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana sosial.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan suatu deskripsi yang memiliki keterkaitan antara masalah yang diteliti dengan masalah terdahulu, dimana masalah tersebut sejenis dan relevan. Dimana yang dimaksud relevan adalah penelitian atau kajian tersebut ada hubungannya.⁷

Kajian pustaka digunakan untuk memperkaya data penelitian dan menghindari plagiarisme, diantaranya adalah sebagai berikut:

⁷ Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2014), hlm. 16.

1. Skripsi yang ditulis oleh Anggi Silfiana, pada tahun 2021 dengan judul *Rekrutmen dan Seleksi Anggota Pada Komunitas SUKA TV di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) Tahun 2019-2020*. Penelitian ini bersifat kualitatif. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi anggota komunitas SUKA TV di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) sudah terbilang baik. Informasi dapat diakses melalui narahubung yang tersedia dan dengan adanya stand khusus yang didirikan selama rekrutmen membantu calon kru selama proses rekrutmen. Sumber penarikan yang digunakan adalah eksternal melalui iklan Instagram, melalui internet *google form*, rekrutmen acara khusus yaitu sosialisasi pembelajaran dan rekomendasi karyawan anggota SUKA TV.

Tahapan seleksi menurut Malayu Hasibuan SUKA TV telah menerapkan 5 dari 8 tahapan yang ada. Informasi setiap tahapan juga disampaikan melalui grup khusus Gen 12 agar memungkinkan semua tahapan diselesaikan. Namun kru yang mengikuti seleksi bisa menurun jumlahnya berdasarkan kesanggupan individu menyelesaikan tes pada tiap tahapan.⁸

Perbedaan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada lokasi, subjek dan objek penelitiannya, Lokasi

⁸ Anggi Silfiana, *Rekrutmen dan Seleksi Anggota Pada Komunitas SUKA TV di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) Tahun 2019-2020*, Skripsi, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021).

penelitian ini di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD). Sedangkan lokasi dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu di KSPPS BMT Yaqawiyyu Jatinom Kabupaten Klaten. Subjek penelitian ini adalah Gen 12, Panitia Open Rekrutmen, dan Ketua SUKA TV. Sedangkan subjek dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah Manajer Operasional, Personalia dan Karyawan. Kemudian objek dari penelitian ini adalah rekrutmen dan seleksi anggota pada komunitas SUKA TV di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) Tahun 2019-2020. Sedangkan Objek dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah mengenai sistem rekrutmen karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan (KSPPS) BMT Yaqawiyyu Jatinom, Kabupaten Klaten.

2. Jurnal yang ditulis oleh Mai Satriyani dan Hanung Eka Atmaja pada tahun 2021 dengan judul Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. Penelitian ini bersifat kualitatif. Hasil penelitian yaitu untuk mendapatkan tenaga kerja yang mumpuni Rumah Sakit Wijayakusuma melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Dalam melakukan proses rekrutmen terbuka untuk semua orang tetapi peluang bekerja tidak terbuka secara umum. Calon pelamar yang lebih diutamakan yang berdomisili atau tinggal di wilayah Kebumen. Karena adanya kendala dalam hal tersebut maka berpengaruh terhadap jumlah calon pelamar yang melamar pada Rumah Sakit Wijayakusuma dan akan berdampak pada kinerja tenaga kerja. Untuk proses seleksi pada tahap wawancara Rumah Sakit Wijayakusuma belum adanya standar yang

paten serta koordinasi menangani standar tersebut yang masih belum pasti sehingga hal itu dapat mengurangi adanya penilaian objektivitas dalam tes wawancara.⁹

Perbedaan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada lokasi dan objek penelitiannya. Lokasi penelitian ini di Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. Sedangkan lokasi dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti di KSPPS BMT Yaqawiyuu Jatinom Kabupaten Klaten. Kemudian pada objek penelitian ini adalah analisis proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. Sedangkan objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sistem rekrutmen karyawan di koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah (KSPPS) BMT Yaqawiyuu Jatinom, Kabupaten Klaten.

3. Skripsi yang ditulis oleh Adeliyani Abidin pada tahun 2019 dengan judul *Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Calon Tenaga Pendidik Di UIN Sunan Kalijaga*. Penelitian ini bersifat kualitatif. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik tetap PNS di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta telah mengikuti prinsip-prinsip rekrutmen menurut Veithzal Rivai dan seleksi tenaga pendidik telah sesuai dengan teori T.H. Handoko. UIN Sunan Kalijaga tidak memanfaatkan

⁹ Mai Satriyani dan Hanung Eka Atmaja, "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen", *journal EK & BI*, vol. 4:2, (Desember, 2021), hlm. 541

sumber masa lalu dalam perekrutan tenaga pendidik dan tidak merekrut dari dalam perusahaan dalam merekrut tenaga pendidik tetap PNS.

Perencanaan rekrutmen belum matang terlihat dari identifikasi kebutuhan yang belum terpenuhi, pada akhirnya berpengaruh pada penempatan. Banyak yang menempati posisi berbeda dari formasi yang dilamar saat tahap awal. UIN Sunan Kalijaga melakukan perekrutan yang hanya berfokus pada kekosongan sebagian fakultas dan tidak terlalu mempertimbangkan latar belakang pendidikan. Jumlah formasi yang turun tidak berada dibawah wewenang pimpinan UIN Sunan Kalijaga, akibatnya jumlah pendidik yang diterima terkadang tidak memenuhi kebutuhan. Tahun 2018, UIN Sunan Kalijaga melakukan rekrutmen dan seleksi cukup fleksibel. Penerimaan calon pendidik menggunakan rasio 3:1.¹⁰

Perbedaan penelitian ini adalah penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti yaitu terdapat lokasi dan objek penelitian. Lokasi penelitian ini di UIN Sunan Kalijaga. Sedangkan lokasi dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu di KSPPS BMT Yaqawiyu Jatinom Kabupaten Klaten. Kemudian pada bagian objek terdapat perbedaan, pada penelitian ini membahas mengenai sistem rekrutmen dan seleksi calon tenaga pendidik di UIN Sunan Kalijaga. Sedangkan objek dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sistem rekrutmen karyawan di

¹⁰ Adeliyani Abidin, *Sistem Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019).

koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah (KSPPS) BMT Yaqawiyyu Jatinom, Kabupaten Klaten.

4. Skripsi yang ditulis oleh Yulifa Dwi Khoiruni, pada tahun 2019 dengan judul *Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Pustakawan dalam Perspektif Pendidikan Sebagai Human Capital dan Social Capital (Studi Kasus di Perpustakaan UMY)*. Penelitian ini bersifat kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Proses rekrutmen dan seleksi telah dilakukan secara sistematis dengan mempertimbangkan preferensi manajer. (2) Dari perspektif pendidikan sebagai *human capital* terlihat bahwa dalam proses rekrutmen pustakawan di UMY sangat diperhatikan latar belakang pendidikannya, dengan ijazah merupakan syarat mutlak, disamping itu kompetensi yang dimiliki menjadi pertimbangan dalam proses seleksi. (3) Dari perspektif pendidikan sebagai *social capital* sumber-sumber rekrutmen menunjukkan adanya rasa percaya, norma, dan jaringan kerja pustakawan di perpustakaan UMY. (4) Rekrutmen dan seleksi di perpustakaan UMY telah berjalan efektif berdasarkan penilaian keberhasilan tujuan manajemen proses. 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 utama, fasilitas ruangan, dan juga anggaran yang dikeluarkan.¹¹

Perbedaan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada lokasi dan objek penelitiannya. Lokasi penelitian ini di perpustakaan UMY. Sedangkan lokasi dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti di KSPPS BMT Yaqawiyu Jatinom, Kabupaten Klaten. Kemudian pada objek penelitian ini adalah efektivitas rekrutmen dan seleksi pustakawan dalam perspektif pendidikan sebagai *human capital* dan *social capital* di perpustakaan UMY. Sedangkan objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sistem rekrutmen karyawan di koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah (KSPPS) BMT Yaqawiyu Jatinom, Kabupaten Klaten.

F. Kerangka Teori

1. Rekrutmen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia
 - a. Pengertian rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon pegawai baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah karyawan yang

¹¹ Yulifa Dwi Khoiruni, *Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Pustakawan dalam Perspektif Pendidikan Sebagai Human Capital dan Social Capital (Studi Kasus di Perpustakaan UMY, Skripsi, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019).*

berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi.¹²

Sedangkan Rekrutmen menurut Mahapatro (2010)¹³ merupakan suatu prosedur untuk mendapatkan pelamar yang memenuhi syarat untuk suatu jabatan tertentu. Proses rekrutmen dimulai dari pencarian para pelamar dan diakhiri dengan masuknya surat lamaran dari para pelamar, hasil proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang siap untuk diseleksi.

Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses menarik calon karyawan yang memenuhi persyaratan untuk suatu jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

b. Sistem Rekrutmen Karyawan

Menurut Saksono ada tiga sistem rekrutmen tenaga kerja, yaitu:¹⁴

- 1) Sistem *meryt*, yaitu rekrutmen karyawan berdasarkan pada kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja atau karyawan tersebut. Sedangkan sistem merit itu sendiri ada dua macam yaitu didasarkan kepada *experience* (pengalaman) dan didasarkan kepada *education* (pendidikan).
- 2) Sistem *spoils*, yaitu rekrutmen karyawan didasarkan kepada adanya hubungan pribadi seperti hubungan keluarga atau relasi. Sedangkan

¹² Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 149.

¹³ Bibhuti Bhusan Mahapatro, *Human Resource Management*, (New Delhi: New Age International Publishers, 2010), hlm. 67-68.

¹⁴ Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: Kanisius, 1995), hlm.30.

sistem spolis itu sendiri terbagi menjadi tiga macam yaitu: Nepotisme (keluarga), *Patronage* (teman, sahabat), dan Favorite (selera).

- 3) Sistem *Carrier*, yaitu memberikan kesempatan pada pegawai atau karyawan untuk mengembangkan bakat serta kecakapan selama dia mampu bekerja dengan harapan dapat naik jabatan sampai pada batas kemampuannya.

c. Tujuan rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak mungkin sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring kandidat karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.¹⁵ Jadi tujuan dari rekrutmen adalah menerima pelamar dengan sebanyak-banyaknya berdasarkan dengan bidang yang dimiliki sehingga bisa memajukan perusahaan dengan baik.

d. Proses rekrutmen tenaga kerja

Rekrutmen dapat dilakukan dalam tahapan berikut, sebagai pedoman dan dapat dikembangkan sesuai kebutuhan pada masing-masing organisasi:¹⁶

- 1) Menganalisis kebutuhan posisi dan jabatan; organisasi menentukan terlebih dahulu posisi atau jabatan yang dibutuhkan sehingga

¹⁵ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, hlm. 150.

¹⁶ Hasmin dan Jumiaty Nurung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sumatra Barat: CV. Mitra Cendekia Media, 2021), hlm. 13.

pegawai baru dapat direkrut. Ada beberapa kondisi yang mungkin mengharuskan perekrutan pegawai baru dengan segera, seperti adanya pegawai yang pensiun, beban kerja yang meningkat, atau ada posisi baru yang harus diisi karena adanya pembukaan departemen baru atau pemindahan posisi.

- 2) Merencanakan proses rekrutmen; proses rekrutmen dapat dilakukan sesuai dengan persyaratan jabatan, deskripsi pekerjaan, kualifikasi, dan pengalaman berdasarkan pada analisis kerja dan jabatan. Proses rekrutmen dapat dimulai dengan pemilihan media, penanggung jawab, tim evaluasi proses rekrutmen, pengklasifikasi pelamar, pewawancara, dan pengambil keputusan.
- 3) Lowongan; tim penanggung jawab perekrutan mengeluarkan tentang pengumuman lowongan pekerjaan baru melalui media yang telah dipilih sebelumnya untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat.
- 4) Memproses lamaran kerja dan melakukan wawancara; tim penanggung jawab perekrutan menyeleksi pelamar jika melebihi kuota yang dibutuhkan dan memastikan menyampaikan ke pelamar yang memenuhi syarat dan jadwal wawancara.
- 5) Memilih kandidat yang sesuai dengan lowongan kerja; setelah langkah-langkah tersebut di atas dilakukan, tim penanggung jawab perekrutan dapat memutuskan kandidat yang memenuhi syarat,

menyiapkan penawaran dan kontrak kerja berdasarkan posisi dan jabatan yang ditawarkan.

e. Sumber-sumber rekrutmen

Secara umum sumber rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Berikut adalah penjelasannya:

1) Sumber internal

Perekrutan sumber internal adalah menentukan karyawan yang saat ini tersedia dan memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut. Dapat dilakukan dengan melakukan penawaran terbuka kepada semua karyawan tentang adanya jabatan atau posisi tertentu yang dapat diakses oleh semua karyawan yang memenuhi persyaratan pendaftaran. Mencari kandidat sumber internal dapat dilakukan secara manual atau menggunakan *system* komputerisasi. Cara kedua adalah mempekerjakan kembali mantan karyawan yang sebelumnya mungkin telah secara sukarela mengundurkan diri atau diberhentikan oleh perusahaan (mengundurkan diri terpaksa). Ketiga adalah dengan perencanaan suksesi, yang mencakup hal-hal seperti mengubah posisi di dalam perusahaan di berbagai lini.¹⁷

Manfaat menggunakan sumber internal antara lain biaya yang lebih rendah, promosi internal dapat mempertahankan

¹⁷ Fitri Wulandari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gerbang Media, 2020), hlm. 56.

pengabdian dan loyalitas pegawai, dan tidak diperlukan waktu adaptasi karena suasana yang ada sudah akrab. Kelemahannya dapat membatasi bakat aktual yang tersedia dan peluang munculnya ide-ide baru.¹⁸

2) Sumber eksternal

Sumber eksternal adalah penarikan karyawan dengan merekrut tenaga dari luar perusahaan, seperti melalui perekrutan jalur kampus, aplikasi langsung, agen ketenagakerjaan, *social media*, bursa kerja, iklan surat kabar, dan sebagainya.¹⁹

Keunggulan memilih sumber eksternal adalah kewibawaan pejabat relatif baik dan kemungkinan dibukanya sistem kerja baru ada. Sedangkan kelemahannya antara lain prestasi karyawan lama cenderung berkurang, biaya penarikan lebih besar, waktu yang relatif lama, *turnover* cenderung meningkat, perilaku dan loyalitasnya belum diketahui.

f. Prosedur pemilihan karyawan (Seleksi)

Prosedur pemilihan karyawan harus direncanakan dengan baik dan berdasarkan prinsip efisiensi untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* dengan penempatan yang sesuai, menurut Hasibuan (2016), tahapan seleksi adalah sebagai berikut:²⁰

¹⁸ Hasmin dan Jumiaty Nurung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 12.

¹⁹ Fitri Wulandari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 57.

²⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016)

1) Seleksi administratif

Seleksi administratif berarti menyortir surat lamaran yang memenuhi syarat dan yang tidak memenuhi syarat. Lamaran yang tidak memenuhi syarat berarti gugur atau ditolak, sedangkan lamaran yang memenuhi persyaratan dipanggil untuk mengikuti seleksi tahap berikutnya.

2) Pengisian blanko lamaran

Pelamar yang dipanggil harus mengisi formulir lamaran yang diberikan. Formulir rincian data yang komplit dari pelamar, yang mencakup informasi orang tua mereka, pengalaman kerja, dan gaji yang dibutuhkan. Formulir lamaran akan digunakan sebagai salah satu alat referensi pelamar bersangkutan.

3) Pemeriksaan referensi

Memeriksa referensi adalah meneliti siapa referensi pelamar, dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman kerja, dan hal-hal relevan lainnya. Referensi hanyalah seseorang yang dapat memberikan informasi dan jaminan mengenai kepribadian dari pelamar bersangkutan.

4) Wawancara pendahuluan

Dalam wawancara pendahuluan, pimpinan perusahaan atau tim seleksi melakukan wawancara formal dan mendalam dengan pelamar. Dengan demikian akan didapatkan data yang lebih

komprehensif. Dengan percakapan langsung, pewawancara yang berpengalaman dan jeli dapat menggali kemampuan seseorang pelamar, dengan wawancara akan diperoleh informasi dari masing-masing kandidat, kemudian dibandingkan satu persatu dengan kemampuan tertinggi untuk dapat melakukan pekerjaan itu.

5) Tes penerimaan

Tes penerimaan merupakan prosedur pengumpulan data tentang calon karyawan yang disesuaikan dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang akan diemban. Jenis penerimaan calon karyawan ini adalah wawancara dan tertulis. Bentuk-bentuk tes penerimaan adalah tes fisik (*physical test*), tes kesehatan (*medical test*), tes akademik (*academic test*), tes pengetahuan (*knowledge test*) dan tes psikologi (*psychological test*).

6) Tes psikologi (*psychological test*)

Tes psikologi adalah proses menguji atau mengetes kemampuan mental pelamar untuk mengukur apakah mentalitasnya sesuai dengan yang diinginkannya.

7) Tes kesehatan

Tes kesehatan yaitu pemeriksaan kesehatan fisik pelamar untuk melihat apakah itu sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan. Tes kesehatan harus diperhatikan dengan cermat karena menentukan tingkat kinerja

karyawan. Sulit bagi seorang karyawan untuk berfungsi dengan baik jika dia sering sakit dan tidak dapat melakukan tugasnya.

8) Wawancara akhir oleh atasan langsung

Pelamar diwawancarai langsung oleh kepala bagian atau atasan untuk memperoleh informasi lebih mendalam tentang kemampuan pelamar untuk melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya. Wawancara ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kemampuan praktis pelamar dalam melakukan pekerjaan dan untuk menentukan dapat atau tidaknya pelamar tersebut diajak bekerja sama.

9) Keputusan diterima

Mengikuti hasil dari seleksi sebelumnya, manajemen puncak akan menentukan apakah akan menerima atau menolak pelamar. Pelamar yang tidak sesuai spesifikasi ditolak, sedangkan pelamar yang lulus dari setiap seleksi akan dipekerjakan dalam masa percobaan. Dengan demikian tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan.

Pada lembaga keuangan syariah, selain tahapan tes di atas, perlu dilakukan pula tes pengetahuan agama bagi calon karyawannya yang beragama Islam, meliputi:²¹

a. Tes baca dan tulis Al-Qur'an

²¹ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Pustaka, 2015), hlm. 124.

Seorang karyawan lembaga keuangan syariah yang beragama Islam harus mampu membaca dan tulis Al-Qur'an, karena Al-Qur'an merupakan pedoman hidup seorang muslim yang harus selalu dipegang teguh terutama dalam menjalankan operasional lembaga keuangan syariah.

b. Praktik ibadah

Calon karyawan harus di tes praktek ibadah, terutama praktik ibadah shalat. Hal ini bertujuan agar mereka mampu menerapkan nilai-nilai shalat ke dalam aktivitas keseharian.

c. Tes pengetahuan agama

Calon karyawan harus diberikan tes tertulis mengenai pengetahuan agama umum dan mendasar, seperti akidah, akhlak, sejarah Islam, dan berbagai pengetahuan agama lainnya. Karena karyawan dalam lembaga keuangan syariah tidak hanya menjadi seorang karyawan semata, melainkan ia turut pula menjadi mubaligh berdasarkan kemampuannya.

2. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS)

a. Sejarah dan Perkembangan KSPPS

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) sebelumnya di sebut Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) terlahir dari *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT). Baitul Maal wat Tamwil merupakan suatu lembaga yang mempunyai dua istilah, yaitu Baitul mal dan Baitul Tamwil. Baitul maal lebih mengarah pada usaha-usaha

pengumpulan dan penyaluran dana yang nonprofit, seperti zakat, infak, dan sedekah. Adapun Baitul Tamwil sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial. Jadi koperasi syariah/KJKS/KSPPS merupakan lembaga yang termasuk Baitul Tamwil.²²

Sejalan dengan pertumbuhan dan pengembangan ekonomi syariah secara masif, sekaligus dalam menyambut lahirnya Komite Nasional Keuangan Syariah sebagaimana direkomendasikan dari studi *Masterplan* Keuangan Syariah, pada akhir tahun 2015 Kementerian Koperasi dan UKM sebagai regulator dibidang perkoperasian, membentuk struktur dan tupoksi pada Deputy Bidang Pembiayaan yaitu Asisten Deputy yang menangani secara khusus bidang syariah yakni Asdep Pembiayaan Syariah. Keberadaan Asdep ini selanjutnya akan mengawal pembinaan, pemberdayaan dan pengembangan usaha simpan pinjam dan pembiayaan syariah oleh koperasi.²³

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) merupakan entitas keuangan mikro syariah yang unik dan spesifik khas Indonesia. Kiprah KSPPS dalam melaksanakan fungsi dan perannya menjalankan peran ganda yaitu sebagai lembaga bisnis (Tamwil) dan disisi yang lain melakukan fungsi sosial yakni menghimpun, mengelola dan menyalurkan dana ZISWAF (Zakat, infak, Shodaqoh, dan wakaf). Dana ZIS dalam penghimpunan dan pendayagunaannya

²² Sukamyadi, *Koperasi Syariah dari Teori untuk Praktek*, (Bandung: Alfabeta, 2020), hlm. 26.

²³ *Ibid.*, hlm. 27.

dapat dimanfaatkan untuk kepentingan *charity* (sosialitas), namun demikian sebagian KSPPS menyalurkan dan mendayagunakannya lebih kearah pemberdayaan, khususnya bagi pelaku usaha mikro mustahik. Sementara itu khusus untuk Wakaf Uang, dalam penghimpunan bersifat sosial namun pengelolaan dan pengembangannya harus dalam bentuk “komersial” karena ada amanah wakif (pemberi wakaf) untuk memberikan manfaat hasil wakaf untuk diberikan kepada maukufalaih (penerima manfaat).²⁴

b. Landasan Hukum KSPPS

KSPPS merupakan lembaga yang terlahir dari BMT, maka sebelum dikeluarkannya dasar hukum untuk KSPPS telah diterbitkan terlebih dahulu dasar hukum untuk BMT. Pendirian BMT di Indonesia diilhami oleh keluarnya kebijakan pemerintah berdasarkan UU No. 7/1992 tentang Perbankan dan PP No. 72 tentang Bank Perkreditan Rakyat Berdasarkan Bagi Hasil. Ketika bank-bank syariah di beberapa wilayah, BMT-BMT pun tumbuh subur mengikuti kebijakan pemerintah tersebut.²⁵

Kemudian dasar hukum berdirinya KSPPS yaitu dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah telah membawa implikasi pada kewenangan Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota di bidang Perkoperasian. Selain itu berlakunya UU No. 21/2011 tentang Otoritas

²⁴ *Ibid.*, hlm. 27.

²⁵ *Ibid.*, hlm. 28.

Jasa Keuangan dan UU No. 1/2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro juga memerlukan penyesuaian nomenklatur tupoksi Kementerian Koperasi dan UKM RI terkait kegiatan usaha jasa keuangan syariah. Implikasi ini kemudian diakomodir dalam Paket Kebijakan I Pemerintah Tahun 2015 Bidang Perkoperasian dengan menerbitkan Permenkop dan UKM No. 16/2015 tentang Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah oleh Koperasi sebagai pengganti menerbitkan Keputusan Menteri Koperasi dan UKM No. 91/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Jasa Keuangan Syariah oleh Koperasi, sehingga terjadi perubahan nama KJKS/UJKS Koperasi menjadi KSPPS/USPPS Koperasi.²⁶

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dan berupa penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dilakukan dan dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.²⁷ Penelitian ini mendeskripsikan

²⁶ *Ibid.*, hlm. 240.

²⁷ Lexy. J. Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), hlm. 6.

sistem rekrutmen karyawan pada KSPPS BMT Yaqawiyyu Jatinom, Kabupaten Klaten.

2. Ruang Lingkup Penelitian

a. Subjek penelitian

Subjek penelitian adalah individu yang menjadi informan yang akan diteliti oleh peneliti. Dalam hal ini, subjek yang menjadi penelitian adalah Manajer Operasional, Personalia, dan Karyawan di KSPPS BMT Yaqawiyyu Jatinom, Kabupaten Klaten.

b. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono, objek penelitian adalah suatu atribut, sifat, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menarik kesimpulan.²⁸ Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan sistem rekrutmen calon karyawan KSPPS BMT Yaqawiyyu Jatinom, Kabupaten Klaten.

3. Jenis Data

a. Data primer

Sumber primer merupakan data yang diterima secara langsung dari sumber aslinya (tidak melalui media perantara).²⁹ Data primer diperoleh dengan melakukan observasi dan wawancara kepada Manajer Operasional, Personalia dan Karyawan di KSPPS BMT

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 38.

²⁹ Nur Indrianto dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2002), hlm. 146.

Yaqawiyyu. Berupa hasil observasi dan hasil wawancara mengenai sistem rekrutmen calon karyawan di lembaga tersebut.

b. Data sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber data yang mendukung permasalahan yang akan dibahas, yang diperoleh dari atau berasal bahan kepustakaan.³⁰ Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari berbagai buku referensi di pustaka yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan dengan pengamatan suatu objek yang diteliti.³¹ Penggunaan metode observasi dalam penelitian ini mempertimbangan bahwa data yang dikumpulkan akan efektif jika peneliti menggunakan pengamatan langsung, namun disini yang peneliti gunakan adalah observasi non partisipan. Hal ini disebabkan peneliti tidak terlibat langsung dalam proses rekrutmen.

Dalam teknik ini peneliti mencatat, menganalisis dan selanjutnya dapat membuat kesimpulan mengenai peran manajemen rekrutmen di KSPPS BMT Yaqawiyyu dalam menjaring pegawai.

b. Wawancara

³⁰ Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999), hlm. 117.

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), hlm. 384.

Menurut Esterberg sebagaimana yang dikutip Sugiyono, wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat terbentuk makna dalam suatu topik tertentu.³² Pendekatan ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan sistem rekrutmen calon karyawan KSPPS BMT Yaqawiyyu. Pendekatan wawancara yang digunakan adalah wawancara yang terstruktur, dalam teknik ini peneliti menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk ditanyakan pada saat bertemu narasumber.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar atau karya besar yang dibuat oleh seseorang.³³ Dalam hal ini dokumentasi bisa berupa data banyaknya pelamar, arsip seleksi, tulisan yang menunjukkan keterkaitan dokumen dengan objek penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono adalah proses mencari dan menggabungkan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengurutkan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun menjadi pola, memilih apa yang penting dan

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hlm. 231.

³³ *Ibid.*, hlm. 240.

mana yang akan dipelajari dan ditarik kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri serta orang lain.³⁴

Teknik analisis model Milles dan Huberman adalah analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai selesai, yang meliputi pengumpulan data, penyajian data, reduksi data, dan kesimpulan.

Menurut Miles dan Huberman sebagaimana yang dikutip Sugiyono, tahapan analisis data adalah sebagai berikut:³⁵

a. Pengumpulan data (*data collection*)

Kegiatan utama dalam setiap penelitian adalah mengumpulkan data, yaitu pengumpulan yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.

b. Reduksi data (*data reduction*)

Mereduksi data mencakup meringkas, memilih, dan melakukan seleksi kepada data penelitian sehingga data tersebut relevan dengan pembahasan yang dibutuhkan peneliti.

c. Penyajian data (*data display*)

Penyajian data dilakukan dalam bentuk penjelasan singkat dari teks naratif atau bagan, melalui penyajian data akan diketahui gambaran dalam dan perencanaan pekerjaan selanjutnya sesuai kesimpulan sementara yang telah dibuat.

³⁴ *Ibid.*, hlm. 244.

³⁵ *Ibid.*, hlm. 246.

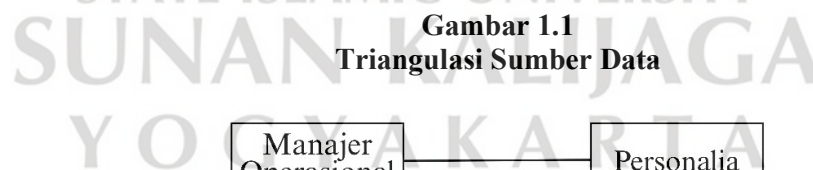
d. Penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/ verification*)

Kesimpulan dilakukan dengan menggambarkan temuan penelitian secara lengkap dan jelas berdasarkan bukti yang telah di evaluasi dan dikonfirmasi.

6. Teknik Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan uji kredibilitas triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diuji dengan mengkaji data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber data, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu.³⁶

Peneliti melakukan pengecekan dengan menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.



Sumber: Modifikasi dari Sugiyono, 2016

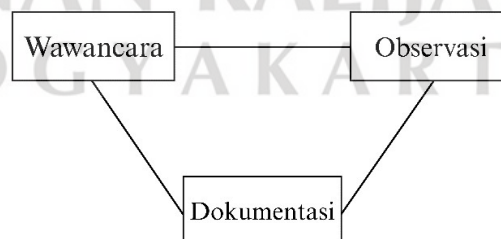
³⁶ *Ibid.*, hlm. 273.

Triangulasi sumber data berarti untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan memeriksa ulang data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.³⁷ Berikut adalah sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Karyawan KSPPS BMT Yaqawiyyu Jatinom
- 2) Personalia KSPPS BMT Yaqawiyyu Jatinom
- 3) Manajer Operasional KSPPS BMT Yaqawiyyu Jatinom

Uji keabsahan data selanjutnya yakni triangulasi teknik pengumpulan data. Triangulasi teknik digunakan untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, kemudian dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuisisioner.³⁸ Jika terdapat data yang berbeda maka diperlukan diskusi lebih lanjut oleh peneliti kepada sumber data untuk mengetahui mana data yang benar, atau semua data itu benar tetapi dari sudut pandang yang berbeda.

Gambar 1.2
Triangulasi Teknik Pengumpulan Data



Sumber: Sugiyono, 2016

³⁷ *Ibid.*, hlm. 274.

³⁸ *Ibid.*, hlm. 274.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan penulisan skripsi ini dibuat guna mempermudah dan memperjelas gambaran tentang skripsi ini. Hal ini bertujuan agar mendapatkan hasil akhir pembahasan yang sistematis. Adapun sistematika pembahasan tersusun sebagai berikut:

BAB I, merupakan bab pendahuluan. Pada bab ini peneliti akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II, yaitu gambaran umum tentang KSPPS BMT Yaqawiyyu Jatinom, gambaran umum ini berisi tentang sejarah KSPPS BMT Yaqawiyyu Jatinom, lokasi KSPPS BMT Yaqawiyyu Jatinom, visi, misi, tujuan organisasi, struktur organisasi, dan bidang usaha KSPPS BMT Yaqawiyyu Jatinom.

BAB III, yaitu pembahasan. Pada bab ini akan dipaparkan hasil penelitian. Hasil yang akan dibahas yaitu Sistem Rekrutmen Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Yaqawiyyu Jatinom, Kabupaten Klaten.

BAB IV, yaitu penutup. Merupakan bagian terakhir dalam penulisan yang berisi kesimpulan, saran, daftar pustaka dan lampiran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Metode rekrutmen karyawan di KSPPS BMT Yaqawiyyu Klaten sudah sesuai dengan teori proses rekrutmen tenaga kerja menurut Hasmin dan Jumiaty Nurung. Hal tersebut dibuktikan dengan diterapkannya seluruh proses-proses rekrutmen dalam perekrutan tenaga karyawan. Sistem rekrutmen yang digunakan untuk mendapatkan karyawan baru adalah Sistem kecakapan (*System Meryt*) dan Sistem *Carier*. Sumber rekrutmen dipilih oleh KSPPS BMT Yaqawiyyu tergantung situasi dan keadaan. Untuk tingkatan level manajer cabang (*branch manager*) diprioritaskan dari sumber rekrutmen internal karena sudah mengetahui karyawan yang memiliki prestasi yang baik di KSPPS BMT Yaqawiyyu. Untuk rekrutmen sumber eksternal digunakan untuk merekrut karyawan dalam bidang *marketing* dan *back office* (BO). Calon karyawan di KSPPS BMT Yaqawiyyu lebih diutamakan adalah seorang muslim/muslimah, taat dalam beragama, dan bisa membaca Al-Quran karena KSPPS BMT Yaqawiyyu ini berbasis syariah (sesuai hukum Islam).
2. Seleksi calon karyawan di KSPPS BMT Yaqawiyyu sudah berjalan baik melalui seluruh proses seleksi menurut teori Malayu Hasibuan. Tahapan seleksi yang dilakukan oleh KSPPS BMT Yaqawiyyu yaitu seleksi

administratif, tes tertulis, wawancara 1, wawancara 2, survei, dan keputusan diterima. Setelah beberapa tes dilalui karyawan yang diterima akan melalui masa orientasi yaitu dengan masa pendidikan selama tiga bulan. Kekurangan dari tahap seleksi yang dilakukan oleh BMT Yaqawiyyu adalah tidak memiliki tes kesehatan (*medical test*) dan tes fisik (*physical test*) sehingga perusahaan tidak memiliki dan mengetahui kondisi dari karyawannya.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, ada beberapa saran yang dikemukakan agar dapat menjadi pertimbangan.

1. Bagi KSPPS BMT Yaqawiyyu Klaten
 - a. Pada kebijakan rekrutmen ini, kesehatan calon karyawan wajib diperhatikan, apabila karyawan memiliki riwayat penyakit kronis atau dapat menular pada karyawan yang lainnya maka perusahaan dapat mengantisipasi atau bahkan mencegah. Oleh karena itu penting untuk cek kesehatan dalam sebuah rekrutmen. BMT Yaqawiyyu bisa membuat *list* tambahan dalam persyaratan umum untuk pelamar melampirkan syarat berupa surat keterangan sehat dari dokter yang ber SIP (Surat Izin Praktik).
 - b. Pada tahapan seleksi dalam rekrutmen sumber eksternal, KSPPS BMT Yaqawiyyu bisa menggunakan tes psikologi untuk calon karyawan, karena tes psikologi bertujuan untuk memetakan kondisi elemen-elemen utama kondisi psikologis manusia, misalnya perilaku,

IQ, kepribadian, kesehatan mental, kemampuan penyelesaian masalah, serta kemampuan beradaptasi dalam situasi tertentu.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menjadikan penelitian ini untuk ditindaklanjuti pada pendekatan yang berbeda yaitu metode kuantitatif dan diharapkan dapat menjadi acuan dalam penelitian terkait rekrutmen tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Adeliyani, *Sistem Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2019.
- Amalia, Euis, *Keuangan Mikro Syariah*, Bekasi: Gramata Publishing, 2016.
- Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam, 2014.
- Fuad, Ihsan, *Dasar-Dasar Kependidikan*, Jakarta: Rineka, 2010.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Hasmin, dan Jumiaty Nurung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sumatra: CV Mitra Cendekia Media, 2021.
- Indrianto, Nur dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2022.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Khoiruni, Yulifa Dwi, *Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Pustakawan dalam Perspektif Pendidikan Sebagai Human Capital dan Social Capital (Studi Kasus di Perpustakaan UMY)*, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.
- L Richard, *Management (Manajemen)*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Mahapatro, Bibhuti Bhusan, *Human Resource management*, New Delhi: New Age International Publishers, 2010.
- Mangkuprawira, Sjafri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2014.
- Moelong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- Randall dan Jackson Susan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke21, terj. Dwi Kartini Yahya*, Jakarta: Erlangga, 1997.

- Rivai, Veitzhal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Saksono, Slamet, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius, 1995.
- Satriyani, Mai dan Hanung Eka Atmaja, " Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen ", *EK & BI*, vol. 4:2, 2021.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Silfiana, Anggi, *Rekrutmen dan Seleksi Anggota Pada Komunitas SUKA TV di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) Tahun 2019-2020*, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sukamyadi, *Koperasi Syariah dari Teori untuk Praktek*, Bandung: Alfabeta, 2020.
- Susanto, Azhar, *Sistem Informasi Akuntansi*, Bandung: Lingga Jaya, 2013.
- Supriyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Percetakan, 2015.
- Sutarman, *Pengantar Teknologi Informasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Teguh, Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro*
- Werther dan Davis, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, dalam Edy Sutrisno, Jakarta: Kencana, 2012.
- Wulandari, Fitri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gerbang Media, 2020.
- Yusuf, Burhanudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Pustaka, 2015.