

**MANAJEMEN REKRUITMEN PADA PT MIDI UTAMA INDONESIA  
CABANG PALU, SULAWESI TENGAH**



**SKRIPSI**

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

**Disusun Oleh :**

**Rizky Ardiansyah Duna**

**NIM: 17102040114**

**Pembimbing**

**Drs. M. Rosyid Ridla**

**NIP : 19670104 199303 1 003**

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

**2024**

## HALAMAN PENGESAHAN



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-1033/Un.02/DD/PP.00.9/07/2024

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN REKRUTMEN PADA PT MIDI UTAMA INDONESIA CABANG PALU, SULAWESI TENGAH

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RIZKI ARDIANSYAH DUNA  
Nomor Induk Mahasiswa : 17102040114  
Telah diujikan pada : Jumat, 19 April 2024  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

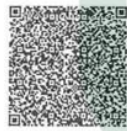
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

#### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



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

Valid ID: 6690d16a42ba2



Penguji I  
Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 662662973a08c



Penguji II  
Muhammad Irfai Muslim, M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 6658be458d857



Yogyakarta, 19 April 2024  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 669046d5d1ec

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizky Ardiansyah Duna  
NIM : 17102040114  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Alamat : Desa Lolu, Kec Sigi Biromaru Kab Sigi, Prov  
Sulawesi TengahNo. HP : 082195917604  
Judul Skripsi : Manajemen Rekrutmen Pada PT, Midi Utama  
Indonesia CabangPalu

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi yang saya ajukan benar-benar asli/ karya ilmiah yang ditulis sendiri.
2. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa karya tersebut bukan karya ilmiah saya (plagiasi), maka saya bersedia menanggung sanksi dan dibatalkan gelar kesarjanaan saya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 19 April 2024

Menyatakan  
  
METERAL  
TEPAK  
154ALX15542814  
Rizky Ardiansyah Duna  
17102040114

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

iv



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230 E-mail: [fd@uin-suka.ac.id](mailto:fd@uin-suka.ac.id), Yogyakarta 55281

---

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada:

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

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

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

Nama : Rizky Ardiansyah Duna  
NIM : 17102040114  
Judul Skripsi : Manajemen Rekrutmen Pada PT Midi Utama Indonesia  
Cabang Oalu

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

Dengan ini kami berharap agar Skripsi/tugas akhir tersebut diatas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 28 Maret 2022

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Pembimbing

M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.,M.Si  
NIP.19690227 200312 1 001

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si  
NIP 196701041993031003

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

Progm Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**MOTTO**

فَبِأَيِّ آلَاءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبِينَ

“Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan?” (Q.S Ar-Rahman 16)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Sybahanahu Wa Ta'ala atas terselesaikannya skripsi dengan judul *Manajemen Rekrutmen Pada PT. Midi Utama Indonesia Cabang Palu*. Skripsi ini sebagai syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Sholawat serta salam tak lupa pula selalu tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam, beserta keluarga, sahabat, ahli warisnya, dan sampai kepada kita semua ummatnya.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini mamiliki banya kekurangan mengingat terbatasnya kemampuan dan wawasan. Namun, atas bantuan dan do'a dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh sebab itu saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, MA.,Ph.D 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. Muh. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Klaijaga Yogyakarta.
4. Muhammad Irfai Muslim, M.Si. selaku Sekertaris Prodi ManajemenDakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. viii
5. Buk Nurmahni Selaku Dosen Penasihat Akademik (DPA) yang telah membimbing serta memberikan arahan dan informasi yang sangat banya

terkait dengan seputar akademik.

6. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah membimbing peneliti dengan penuh kesabaran serta ketelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Seluruh Dosen Manajemen Dakwah yang telah memberikan banyak sekali ilmu serta pengalaman kepada peneliti, sehingga peneliti dapat seperti sekarang. Semoga ilmu yang didapat menjadi manfaat baik bagi peneliti secara pribadi, Bangsa, dan Ummat.
8. Pak Umar selaku Asisten HRD, pak Denis selaku Staff Trainer, kak Ningsi selaku karyawan toko serta kak Irwan sebagai calon karyawan
9. Pada PT. Midi Utama Indonesia Cabang Palu, atas waktu dan kesempatannya untuk peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
10. Kedua orang tua saya serta Kakak adik saya, Ibu Ratni, Bapak Ismail, kak Isra Nurchalisa dan adik saya Rodia Nurchaerani yang saya sayangi dan cintai dimana atas doa dan dukungan merekalah penelitian ini dapat terselesaikan.
11. Teman-teman alumni Pondok Pesantren Mad Ilmi Dolo yang tidak pernah bosan-bosannya menyemangati serta mendukung saya dalam menyelesaikan penelitian ini.
12. Teman-teman Prodi Manajemen Dakwah yang tentunya memberikan dukungan dan pengalaman kepada peneliti.
13. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon pondok syahadat yang sangat banyak sekali berbagi ilmu serta pengalaman kepada peneliti.
14. Organisasi Daerah Sulawesi Tengah wabikhusus organisasi daerah sigi yang



telah banyak memberikan saya pengalaman diluar kampus.

15. Seluruh teman-teman peneliti yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu baik di dalam maupun diluar kampus yang tentunya telah banyak mensupport peneliti.
16. Kepada dia yang tak kuketahui tapi namaku selalu ada dalam setiap doanya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini walaupun dengan banyak sekali drama-drama kehidupan yang telah ditemukan oleh peneliti.
17. Diri saya sendiri yang tidak pernah menyerah dan terus berjuang sampai akhir

Yogyakarta, 19 April 2024

Rizky Ardiansyah Duna  
17102040114

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Rizky Ardiansyah, 17102040114, Manajemen Rekrutmen Pada PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui metode serta proses rekrutmen yang dilakukan pada PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu. Penelitian ini dilatarbelakangi dari keresahaan peneliti, dimana terdapat banyaknya permasalahan-permasalahan terkait dengan proses rekrutmen yang terjadi pada lingkungan kerja yang ada di Indonesia saat ini, baik itu permasalahan dari para rekrutmennya ataupun permasalahan yang terdapat dalam lingkungan perusahaannya. Dimana banyak sekali para calon rekrutmen yang berhasil diterima dalam sebuah perusahaan yang di terima dalam suatu bidang tapi tidak linear dengan lulusan kompetensinya. Maka dari itu fokus utama yang menjadi tujuan penelitian dari peneliti adalah metode-metode serta proses rekrutmen yang dilakukan pada PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu, kemudian peneliti akan mendapatkan gambaran mengenai proses rekrutmen yang dilakukan pada PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu. Sehingga secara umum peneliti dapat mengetahui apa saja point penting yang dilakukan suatu perusahaan dalam mencari calon karyawan baru.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif menggunakan tehnik pengumpulan data melalui studi lapangan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Ada beberapa teori yang digunakan pada penelitian ini salah satunya adalah teori mengenai dasar-dasar Manajemen, yang dikemukakan oleh George Robert Terry dan Leslie W Rue.

Hasil penelitian ini adalah perusahaan PT Midi Utama Indonesia cabang Palu telah melakukan proses rekrutmen dengan baik, sistematis dan efisien. Yang mana proses tersebut dimulai dari melihat kebutuhan perusahaan, kemudian akandiproses sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan proses rekrutmen yang telah terstruktur dengan baik, yaitu dari proses perencanaan rekrutmen yang diruntut langsung oleh divisi *Human Capital*, kemudian melakukan proses rutmennya yang disesuaikan dengan syarat dan kriteria perusahaan dan yang terakhir adanya evaluasi karyawan baru setelah melakukan pelatihan kerja selama 2-4 minggu.

**Kata kunci : Manajemen Rekrutmen, PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu**

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	II
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	III
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....	IV
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	V
MOTTO.....	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
ABSTRAK .....	X
DAFTAR ISI.....	XI
DAFTAR GAMBAR .....	XIII
DAFTAR TABEL.....	XIV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	5
D. Kajian Pustaka.....	6
E. Kerangka Teori .....	11
F. Metode Penelitian .....	25
G. Sistematika Pembahasan.....	31

BAB II GAMBARAN UMUM.....	33
A. Letak Geografis.....	33
B. Sejarah PT Midi Utama Indonesia (Palu) .....	34
C. Visi Dan Misi PT Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palu.....	40
D. Struktur Organisasi .....	42
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Manajemen Rekrutmen.....	43
B. Metode Rekrutmen.....	46
C. Proses Rekrutmen .....	48
D. Proses Seleksi.....	50
BAB IV PENUTUP .....	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran .....	56
DAFTAR PUSTAKA .....	58
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	61
CURRICULUM VITAE .....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Alamat PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu Dilihat Menggunakan Aplikasi Map .....	33
Gambar 2.2	Grand Opening Perusahaan Cabang Palu 24 September 2017 .....	34
Gambar 2.3	Peresmian Pembukaan Cabang Palu oleh Bapak Yohanes Santoso dan Heri Sarwono .....	35
Gambar 2.4	Pembukaan Toko Pertama PT Midi Utama Indonesia pada Cabang Palu.....	36
Gambar 2.5	Serah Terima Jabatan Deputy Cabang Palu Kepada Bapak Yudinur.....	37
Gambar 2.6	Serah Terima Jabatan Deputy Cabang Palu Dari Bapak Yudianur Kepada Bapak Heri Bertus Ari.....	38

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Proses Perencanaan Rekrutmen.....	18
Tabel 2.1	Struktur Organisasi.....	42



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan hal yang paling penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Pada umumnya setiap pemimpin menginginkan kinerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi dari perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus menyadari modal peluang, bahwa semakin unggul dan berkualitasnya SDM (karyawan) maka akan semakin besar pula kemungkinan peningkatan dan perkembangan dari sebuah perusahaan, baik dalam perusahaan nasional maupun internasional. Oleh karena itu kualitas SDM harus senantiasa ditingkatkan dan dikembangkan agar dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.<sup>1</sup> Werther dan Davis

---

<sup>1</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2009), hlm. 3.

menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai, yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia adalah merupakan pokok penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan sebuah produk manajemen yg memiliki akal maupun perasaan, sehingga sangat menentukan berkembangnya sebuah perusahaan. Dalam fungsi manajemen, perencanaan yg mana mencakup dalam seleksi ataupun rekrutmen karyawan, sehingga perencanaan rekrutmen sumber daya manusia merupakan proses penting yang dapat menentukan perkembangan sebuah perusahaan.

Rekrutmen merupakan proses awal yang dilakukan dalam sebuah manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, dalam proses rekrutmen sumber daya manusia dikumpulkan, kemudian dilanjutkan untuk mengikuti proses seleksi. Menurut Sulistiyani dan Rosidah yang ditulis oleh William Santoso Halim (2016), menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pekerja di suatu organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktivitas dalam mencari tenaga kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi kekurangan yang diidentifikasi dan perencanaan kepegawaian.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Werther. & Davis. *Human Resources And Personal Management*, (McGraw-Hill: Inc., USA, 1996), hlm. 596

<sup>3</sup> William Santoso Halim, “Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal”, *Jurnal Agora Vol 4* (Surabaya: Universitas Kristen Petra 2016), hlm. 179.



Proses rekrutmen merupakan proses awal dalam penerapan fungsi manajemen, sehingga menjadi langkah dasar dalam peningkatan dan pengembangan sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk dapat memperoleh SDM yang unggul dan berkualitas harus mempersiapkan program personalia atau proses rekrutmen dengan memberikan syarat-syarat atau ketentuan tertentu dalam pelaksanaan proses rekrutmen, yaitu dimulai dari analisa jabatan, perencanaan sumber daya manusia, dan kemudian penarikan yang dilakukan untuk membantu penyelesaian seleksi personalia. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan untuk mengatakan bahwa seleksi adalah kunci sukses manajemen personalia (rekrutmen).<sup>4</sup>

Penting bagi sebuah perusahaan untuk melaksanakan aktivitas pengembangan SDM yaitu personalia atau proses rekrutmen, demi kelangsungan dan pengembangan sebuah perusahaan. PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu Sulawesi Tengah, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan umum, termasuk perdagangan toserba swalayan dan minimarket. Dalam penerapan operasional pelayanan pada PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu, Sulawesi Tengah, yang mana ini masih merupakan perusahaan toserba/swalaya besar, yang masih tergolong baru di wilayah Sulawesi Tengah, tapi sudah memiliki hampir 60 toko dengan ratusan pegawai yang dimiliki PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu, dalam

---

<sup>4</sup> Oktavinda Dwi Ayu Giyanti, "Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran di Pt. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputra Cabang Yogyakarta Tahun 2018" *Skripsi*, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga 2018), hlm. 16.

hal ini perusahaan PT Midi Utama Indonesia memiliki etika dan budaya organisasinya sendiri yang merupakan sebuah strategi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mutu, etika dan kualitas SDM sangat berpengaruh terhadap pengembangan perusahaan. Maka dari itu Pt midi utama indonesia cabang palu,sulawesi tengah, menjadikan rekrutmen sebagai proses penting dalam pengembangan perusahaan, agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagaimana firman Allah Swt yang artinya:

*“Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya” (Q.S Al-Qashas Ayat : 26).<sup>5</sup>*

Berangkat dari latar belakang diatas peneliti ingin melakukan penelitian di Rumah Makan Spesial Sambal yang berjudul: **“Manajemen Rekrutmen Pada PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu, Sulawesi Tengah”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Manajemen rekrutmen pada PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu, Sulawesi Tengah.
2. Bagaimana metode rekrutmen pada PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu,Sulawesi Tengah.
3. Bagaimana proses rekrutmen pada PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu,Sulawesi Tengah.

---

<sup>5</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Solo: PT. Tiga Serangkai PustakaMandiri 2008), hlm. 388.

## C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui manajemen rekrutmen yang diterapkan pada PTMidi Utama Indonesia Cabang Palu, Sulawesi Tengah.

### 2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu, Sulawesi Tengah sebagai berikut:

#### a. PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu, Sulawesi Tengah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan evaluasi dan masukan bagi PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu, Sulawesi Tengah yang bertujuan meningkatkan kualitas karyawan untuk keberlangsungan dan pengembangan perusahaan.

#### b. Prodi Manajemen Dakwah

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen rekrutmen pada PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu, Sulawesi Tengah

#### c. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan ide pikiran baru untuk meningkatkan manajemen rekrutmen pada PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu, Sulawesi Tengah

yang memiliki potensi besar dan mempunyai manfaat bagi masyarakat sehingga bisa menjadi salah satu cara untuk pengembangan usaha-usaha mikro maupun makro di Indonesia

#### **D. Kajian Pustaka**

Dalam penulisan skripsi yang berjudul “Manajemen Rekrutmen Pada PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu, Sulawesi Tengah” maka sebelumnya penulis melakukan pengkajian terlebih dahulu terhadap penelitian terdahulu yang akan dijadikan referensi oleh penulis, setelah melakukan pengkajian pustaka penulis akhirnya menemukan beberapa penelitian yang masih ada kaitannya dengan judul penelitian ini, antara lain:

Aprilia Ayu Setyaningrum “Peran Manajemen Rekrutmen Dalam Menjaring Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019”. penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan tehnik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Ada beberapa temuan penting terkait peran manajemen rekrutmen di Kantor Kementerian Agama Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu di Kantor Kementerian Agama tersebut sudah mempunyai peran yang nampak dalam menjaring pegawai. Adapun peran manajemen rekrutmen dalam menjaring pegawai meliputi peran perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan peran pengevaluasian. Manajemen rekrutmen dalam menjaring pegawai yang dilakukan dikantor Kemenag DIY dikatakan efektif karena telah dilakukan sesuai SOP berupa JUKLAK dan JUKNIS yang tertuang dalam peraturan PANRB dan pelaksanaan seleksi CPNS. Adapun

faktor pendukung dan penghambat dari manajemen rekrutmen di Kantor Kementerian Agama DIY adalah; Faktor pendukung dalam manajemen rekrutmen dalam menjaring pegawai di Kantor Kementerian Agama DIY antarlain; sumber daya manusia yang berkualitas, adanya SOP (*standard operating procedure*) berupa JUKNIS (Petunjuk Teknis) dan JUKLAK (Petunjuk Pelaksanaan), serta faktor fasilitas yang dibutuhkan di kantor Wilayah Kementerian Agama DIY sudah cukup memadai. Adapun faktor penghambat dalam manajemen rekrutmen dalam menjaring pegawai di kantor Wilayah Kementerian Agama DIY adalah anggaran. Jumlah formasi yang diajukan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY tidak semuanya dipenuhi karena keterbatasan anggaran yang dimiliki negara.<sup>6</sup> Dari penelitian di atas menemukan bahwa peran rekrutmen yang ada pada Kantor Kementerian Agama DIY telah dilaksanakan berupa JUKNIS dan JUKLAK yang dikatakan telah efektif dalam menjaring calon pegawai di Kantor Kementerian Agama DIY, kemudian yang menjadi perhatian selanjutnya, disini terdapat faktor pendukung dan faktor penghambat yang bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi selanjutnya dari Kantor Kementerian Agama DIY.

Wahyu Eko Prasetyo “Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Rekrutmen Marketing Pt. BPRS Aman Syariah Dalam Meningkatkan

---

<sup>6</sup> Apriliya Ayu Setiyoningrum, “Peran Manajemen Rekrutmen dalam Menjaring Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sunan Kalijaga 2020)

Produktivitas Pembiayaan”. Penelitian ini menggunakan metode deksriptif kualitatif, dengan menggunakan jenis penelitian study lapangan. Rekrutmen adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM), rekrutmen juga memerlukan strategi yang matang agar tidak terjadi kesalahan kedepannya. Tujuan rekrutmen itu sendiri adalah untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Rekrutmen idealnya harus memperhatikan konsep *The Right Man on The Right Place*. Salah satu hal yang dipertimbangkan dalam hal ini adalah latar belakang pendidikan yang sesuai dengan job position yang akan dilakukan di PT. BPRS Aman Syariah kurang begitu memperhatikan konsep tersebut. Terlebih tidak memperhatikan latar belakang pendidikan dengan posisi pekerjaan yang akan dilakukan karyawan. Sehingga, setelah rekrutmen seleksi dilakukan, karyawan

yang diterima kurang mampu menguasai secara maksimal tentang pekerjaan yang dilakukannya. Hal itu dapat dilihat dari bagaimana progresifitas kerjanya yang terlihat dalam capaian target, dimana karyawan atau marketing yang tidak sesuai antara latar belakang pendidikan dengan jenis pekerjaan, akhirnya memaksanya lagi untuk belajar dari awal, sehingga tertinggal dalam memenuhi capaian target. Hal itu disebabkan kurang piawainya marketing tersebut dalam mensosialisasikan produk kepada calon nasabah pembiayaan.<sup>7</sup> Dari penelitian diatas menemukan, bahwasanya penelitian yang dilakukan pada PT BPRS Aman Syariah yang dilakukan

---

<sup>7</sup> Wahyu Eko Prasetyo “Manajemen Sumber Daya Manusia pada Rekrutmen Marketing Pt. BPRS Aman Syariah dalam Meningkatkan Produktivitas Pembiayaan”, *Skripsi*, (Lampung: Program Studi Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri Metro 2020)

dengan metode study lapangan, kurang memperhatikan job position yang ada, sehingga memberikan dampak pada kinerja perusahaan kedepannya.

Sidik Ansori “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai” Penelitian Ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan metode regresi liemar berganda, data yang diambil dalam penelitian ini adalah sumber data primer yaitu data yang diambil dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian. 1. Secara parsial, masing-masing variabel memiliki pengaruh sebagai berikut ; a. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan (sebesar  $0,004 < 0,05$ ) terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang BSD. b. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan (sebesar  $0,002 < 0,05$ ) terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang BSD. c. Penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan (sebesar  $0,392 < 0,05$ ) terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang BSD. 2. Rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan (sebesar  $0,000 < 0,05$ ) terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang BSD. 3. Seleksi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang BSD dengan nilai koefisiensi sebesar 0,678 atau 67,8%.<sup>8</sup> Dari hasil penelitian diatas, peneliti menyimpulkan bahwasanya terdapat pengaruh yang besar dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pada kinerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang BSD, dan kurangnya pengaruh signifikan dari penempatan kerja yang

---

<sup>8</sup> Sidik Ansori “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai”, *Skripsi*, (Jakarta: Program studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019).

dilakukan pada PT BNI Syariah Cabang BSD.

Diana Dwi Anggraini “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis” penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, dengan tehnik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi meliputi kegiatan menganalisis seberapa banyak kebutuhan dalam melihat berapa jumlah tenaga pendidik apa saja yang dibutuhkan pada mata pelajaran, penepatan persyaratan, dan melakukan penyebaran mengenai adanya lowongan tenaga pendidik. Dalam pengorganisasian rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi juga dilakukan oleh Kepala Madrasah dan dibantu oleh PKM untuk bekerja sama dengan dengan kepala madrasah dalam menimbang tenaga pendidik baru, dan menjadi penanggung jawab sepenuhnya untuk mencapai perencanaan yang sudah ditetapkan. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi Batangkuis meliputi; 1. Memberikan persyaratan lamaran sesuai persyaratan yang ditentukan, 2. Melakukan interview, 3. Melakukan seleksi dari hasil berkas dan interview pelamar, 4. Pengumuman diterimanya tenaga pendidik. Dalam proses pengawasan rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi berada dibawah pengawasan Kepala Yayasan namun dipertanggungjawabkan oleh Kepala Madrasah, dan Kepala Madrasah ikut serta dalam proses pengawasan rekrutmen pendidik. Selain itu Kepala Madrasah memberi amanah dengan juga menunjuk tatausaha untuk menerima lamaran, karena nantinya akan berkordinasi dengan perekrut dan sekolah siap membantu dalam



hal dokumen.<sup>9</sup> Penelitian diatas menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan melakukan studi kasus langsung dilokasi penelitian menggunakan metode wawancara, observasi dan studi dokumentasi, yang kemudian menemukan bahwasanya manajemen rekrutmen yang dilakukan pada tenaga pendidik di MTS Darul Ilmi, dilakuan dengan sistematis mulai dari perencanaan pelaksanaan dan pengawasan. Pengawasan dilakukan langsung oleh Kepala yayasan serat di bawah tanggung jawab langsung dari Kepala Madrasah.

## **E. Kerangka Teori**

### **1. Pengertian Manajemen Rekrutmen**

Mendefinisikan manajemen rekrutmen, perlu pemahaman pada dua fungsi, yaitu; fungsi-fungsi manajerial dan fungsi rekrutmen. Menurut “George. R. Terry, manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakandan pengawasan.”<sup>10</sup>

Sedangkan dalam rekrutmen, menurut Rivai, rekrutmen adalah serangkaian yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang

---

<sup>9</sup> Diana Dwi Anggraini “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis” *Skripsi*, (Medan: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan, 2020).

<sup>10</sup> George R Terry, Leslie W Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, hlm. 10.

ada.<sup>11</sup>

Dari pengertian diatas peneliti memahami bahwa manajemen rekrutmen adalah serangkaian proses manajerial; perencanaan rekrutmen, pelaksanaan, *controlling*, dan pengevaluasian hasil rekrutmen, agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## 2. Metode Rekrutmen Calon Karyawan

Metode-metode rekrutmen adalah cara-cara spesifik yang akan digunakan untuk menarik para calon karyawan potensial dalam perusahaan, secara umum metode rekrutmen dapat dilakukan dengan dua metode yakni, metode eksternal dan metode internal.

Adapun metode-metode rekrutmen yang meliputi metode eksternal perusahaan serta metode internal perusahaan. Berikut adalah penjelasannya:<sup>12</sup>

### a. Metode eksternal

Banyak sumber eksternal yang tersedia yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam mencari calon karyawan, melalui sekolah, kampus, serikat pekerja, dan melalui internet. Seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

### b. Perekrutan melalui sekolah

Sekolah menengah atau sekolah kejuruan bisa menjadi sumber

---

<sup>11</sup> Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, hlm. 160

<sup>12</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2009), hlm.46.

yang baik untuk mencari kinerja baik. Program perekrutan yang sukses di lembaga-lembaga seperti ini merupakan hasil dari analisis yang hati-hati dan kontak terus-menerus dengan masing-masing sekolah.<sup>13</sup>

c. Perekrutan melalui akademi

Pada tingkat perguruan tinggi atau universitas, perekrutan mahasiswa adalah sebuah sumber signifikan untuk profesional tingkat pemula dan karyawan-karyawan teknis. Kebanyakan perguruan tinggi dan universitas menempatkan kantor penempatan karir dimana para pemberi kerja dan pelamar dapat bertemu.<sup>14</sup>

d. Perekrutan melalui serikat tenaga kerja

Serikat kerja adalah sumber pekerja dari jenis-jenis tertentu. Dalam beberapa industry, seperti konstruksi, serikat pekerja tersebut mempunyai tradisi menyediakan pekerja untuk parapemberi kerja. Sebuah kelompok kerja biasanya tersedia melalui serikat pekerja dan para pekerja bisa diutus melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu untuk memenuhi kebutuhan pemberi kerja.<sup>15</sup>

e. Perekrutan melalui internet

Perusahaan sering memulai proses pencarian melalui internet dengan membangun situs internet perusahaan tersebut dan mendaftarkan

---

<sup>13</sup> Robert L. Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat 2001), hlm.287.

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm. 287.

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm. 287.

lowongan-lowongan pekerjaan di situs tersebut.<sup>16</sup>

i. Menyusun iklan lowongan

Kita telah sering melihat dan membaca iklan lowongan kerja, baik karena berkepentingan dengannya atau hanya sekedar ingin tahu. Sebagian dari iklan tersebut terlihat dirancang dan ditulis dengan baik dan menarik para pembacanya untuk memberikan respon, dalam arti mengajukan lamaran. Bila kita akan mencari calon melalui media iklan ada baiknya iklan tersebut dirancang dengan baik melalui Langkah- langkah dibawah ini:<sup>17</sup>

1. Tetapkan dulu target audience nya
2. Rancang isi iklan sesuai kebutuhan
3. Atur ukuran iklan
4. Pilihan media
5. Iklan terbuka atau tersamar

ii. Memasang iklan lowongan kerja

Iklan lowongan kerja mempunyai peran dan tujuanyang penting dalam usaha menarik serta memperoleh pelamar untuk pekerjaan tertentu. Tujuan utama iklan lowongan kerja adalah memberitahukan bahwa di suatu perusahaan ada lowongan kerja

---

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm. 287.

<sup>17</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2009), hlm.48.

dan mengundang mereka yang merasa berminat dan memenuhi syarat yang ditetapkan untuk melamar atau menawarkan diri untuk mengisinya. Karena itu, iklan lowongan kerja mengandung undangan, bukan sekedar pemberitahuan.<sup>18</sup>

f. Metode internal

Metode internal atau mencari dari dalam adalah memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia didalam organisasi sebelum mencarinya di luar atau keluar perusahaan. Sumber dan cara yang umum digunakan perusahaan adalah dibawah ini:<sup>19</sup>

1) Meminta bantuan karyawan lama

Salah satu cara umum yang sering digunakan oleh perusahaan untuk mencari calon pegawai adalah meminta bantuan dari karyawan lama, yaitu mereka yang sudah ada didalam perusahaan. Pemimpin perusahaan atau bagian sumber daya manusia secara informal menanyakan kepada karyawan yang sudah ada bila mengenal orang yang berminat untuk pindah kerja atau mencari peluang ditempat baru. Beberapa keuntungan dari cara ini adalah biaya untuk mencari calon dapat ditekan, waktu pencarian bisa dipercepat, dan karyawan yang merekomendasi calon diharapkan “garansi” tentang karakter dan mungkin kompetensi daricalon.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> *Ibid*, hlm. 48.

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm. 49.

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm. 50.

## 2) Mencari dari arsip bank

Hampir setiap saat perusahaan selalu menerima lamaran dari orang yang mencari pekerjaan. Biasanya hampir 99% dari orang muda yang belum pernah bekerja karena baru lulus sekolah atau Universitas. Setiap direktur dan manajer SDM biasanya memiliki kebiasaan untuk menyimpan lamaran yang diterima tersebut untuk paling sedikit selama dua belas tahun. tujuannya adalah apabila selama masa itu harus dilaksanakan rekrutmen, maka sebelum mencari calon kesana kemari tidak ada salahnya untuk mencari dalam bank data pelamar.<sup>21</sup>

## 3) Mengumumkan secara terbuka didalam perusahaan

Bila perusahaan telah mempunyai kebijakan dan aturan maka setiap ada lowongan akan diberikan kesempatan lebih dulu kepada karyawan yang sudah ada untuk melamarnya, hal ini harus dilakukan. Secara politis psikologis, tentunya kebijakan ini bagus sekalipun demikian, persyaratan harus diumumkan secara terbuka demikian juga tes-tes dan proses seleksi yang lain yang harus diikuti karyawan. Kurangnya transparansi akan mengakibatkan kecurigaan atau bahkan sangkaan bahwa telah terjadi permainan bahwa pengumuman atau iklan internal tersebut hanyalah untuk konsumsi politik.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm. 51.

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm. 51.

## 2. Proses Perencanaan Rekrutmen

Rekrutmen merupakan pencarian sejumlah calon yang dinilai berpotensi untuk menjadi kandidat calon karyawan, yang mana akan mengisi sejumlah tempat menurut kebutuhan perusahaan. Dalam prosesnya, perencanaan rekrutmen merupakan suatu proses penting yang membutuhkan perencanaan yang baik serta fleksibel.<sup>23</sup>

Terdapat langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam proses perencanaan rekrutmen, yaitu;

### a. Penentuan jabatan yang kosong

Perekrutan dilakukan bila ada jabatan yang kosong atau dimulaidengan analisis apakah ada jabatan yang kosong yang harus diisi oleh pegawai baru. Kekosongan bisa terjadi akibat adanya pegawai yang mengundurkan diri, pension, meninggal dunia dan akibat adanya ekspansi yang dilakukan perusahaan, yang sebelumnya telah ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia. Mengetahui adanya kekosongan jabatan dapat dilihat pada perencanaan SDM yang memang pada awalnya membutuhkan pegawai baru.<sup>24</sup>

### b. Penentuan persyaratan jabatan

Persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

---

<sup>23</sup> Harianja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo 2002), hlm. 76.

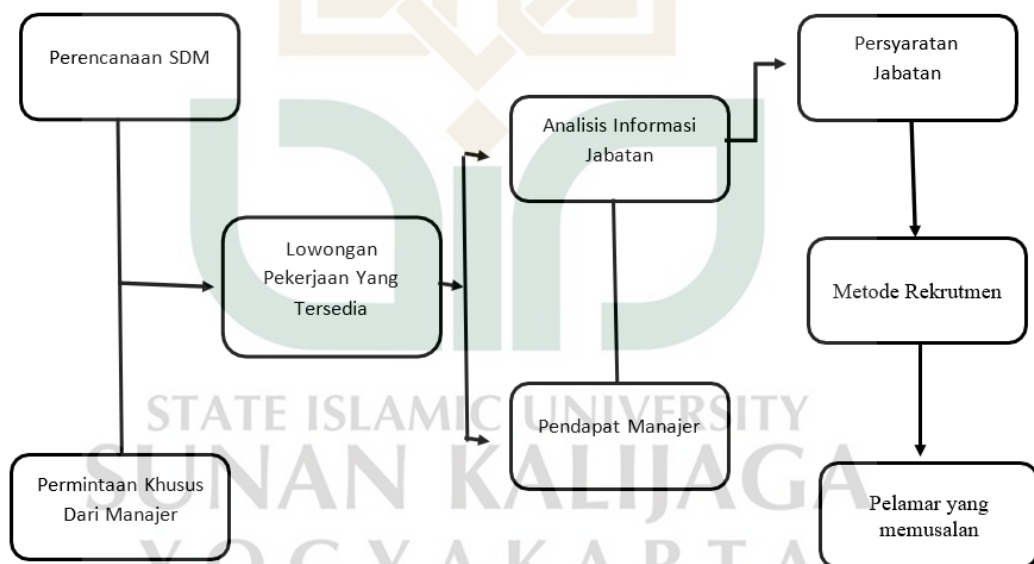
<sup>24</sup> *Ibid*, hlm.76.

c. Penentuan sumber dan metode perekrutan

Langkah terakhir adalah penentuan sumber dan metode perekrutan yang paling efektif dan paling efisien. Efektif berarti metode yang paling memungkinkan untuk mendapatkan calon yang paling baik dan sesuai dengan perusahaan, yang dalam hal ini persyaratan jabatan. Efisien berarti dengan melakukan pengorbanan yang baik waktu maupun biaya yang paling murah.<sup>25</sup>

Dalam teori lain, proses rekrutmen secara ringkas digambarkan sebagai berikut.<sup>26</sup>

**Tabel 1.1**  
**Proses Perencanaan Rekrutmen**



3. Proses Seleksi

Proses seleksi pegawai sangat beragam dan bervariasi pada organisasi satu dan organisasi lainnya. Proses seleksi biasanya dilakukan setelah para pelamar telah memenuhi syarat dan kualifikasi yang ditentukan

<sup>25</sup> *Ibid*, hlm.76.

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm.77.



oleh perusahaan. Dan melalui proses seleksi perusahaan akan menentukan siapa saja yang akan diterima dan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.<sup>27</sup>

Menurut Simamora seleksi adalah pemilihan dari sekelompok besar orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan dengan kondisi saat ini yang dilakukan oleh suatu perusahaan.<sup>28</sup>

Menurut Veithzal Rivai seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.<sup>29</sup>

Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan perusahaan dalam penerimaan dan penempatan kerja sesuai dengan keputusan perusahaan.

a. Syarat dan kriteria

Perusahaan tentu akan menetapkan syarat dan kriteria menurut standar dan kebutuhan jabatan dalam perusahaan. Menurut Simamora kriteria seleksi pada umumnya dapat dirangkai dalam beberapa kategori;<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2009), hlm. 32.

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm. 32.

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm. 32.

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm. 34.

a. Keahlian

Merupakan salah satu kualifikasi yang utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi, kecuali bagi jabatan yang tidak memerlukan keahlian zakat sebagaimana yang dimaksud.<sup>31</sup>

b. Pengalaman

Dalam proses pelamaran suatu pekerjaan, pelamaran cukup penting artinya dalam proses seleksi. Karena suatu organisasi akan lebih cenderung memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman, karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan.<sup>32</sup>

c. Umur

Perhatian dalam proses seleksi juga bertujuan pada masalah “umur” pelamar. Usia muda dan usia lanjut tidak menjamin diterima atau tidaknya seorang pelamar<sup>33</sup>

d. Pendidikan

Kualifikasi pelamar merupakan cerminan dari hasil pendidikan dan latihan sebelumnya.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> *Ibid*, hlm. 34.

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm. 34.

<sup>33</sup> *Ibid*, hlm. 34.

<sup>34</sup> *Ibid*, hlm. 34.

e. Jenis kelamin

Sebagai dasar daripada seleksi, jenis kelamin memang sering kali diperhatikan, terlebih-lebih untuk jabatan tertentu.<sup>35</sup>

f. Keadaan fisik

Kondisi fisik seorang pelamar kerja, turut memegang peranan penting dalam proses seleksi.<sup>36</sup>

g. Bakat

Bakat seorang pelamar kerja juga memegang peranan penting kunci sukses dalam proses seleksi.<sup>37</sup>

h. Karakter

Karakter berbeda dengan temperamen, meskipun ada hubungan erat antara keduanya. Temperamen adalah faktor endogen sedangkan karakter adalah factor eksogen. Suatu karakter seseorang dapat diubah melalui Pendidikan, sedangkan temperamen tidak dapat diubah.<sup>38</sup>

i. Tampang

Dalam jabatan tertentu, tampang juga merupakan salah satu kualifikasi yang menentukan berhasil atau tidaknya seseorang

---

<sup>35</sup> *Ibid*, hlm. 34.

<sup>36</sup> *Ibid*, hlm. 34.

<sup>37</sup> *Ibid*, hlm. 34.

<sup>38</sup> *Ibid*, hlm. 34.

dalam proses seleksi.<sup>39</sup>

j. Tempramen

Merupakan pembawa seseorang yang tidak dapat dipengaruhi oleh Pendidikan, yang berhubungan langsung dengan emosi seseorang.<sup>40</sup>

b. Seleksi

Setelah calon karyawan memenuhi syarat dan kualifikasi yang diberikan oleh perusahaan, maka selanjutnya para calon karyawan akan melanjutkan pada proses seleksi. Adapun proses seleksi menurut Handoko yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:<sup>41</sup>

a. Penerimaan pendahuluan

Seleksi dimulai dengan kunjungan calon pelamar, ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis untuk aplikasi. Pada penerimaan pendahuluan ini pelamar telah membentuk pendapatnya tentang perusahaan. Jika pelamar datang sendiri maka wawancara pendahuluan dapat dilakukan. Dalam wawancara ini pelamar ditanya alasan mereka melamar pekerjaan tersebut dan mungkin tentang besarnya gaji yang diinginkan pelamar. Jika dalam tes ini pelamar dinyatakan memenuhi syarat, maka ia berhak ikut serta dalam seleksi tahap kedua.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> *Ibid*, hlm. 35.

<sup>40</sup> *Ibid*, hlm. 35.

<sup>41</sup> *Ibid*, hlm. 35.

<sup>42</sup> *Ibid*, hlm. 35.

b. Tes-tes penerimaan

Beberapa tes dilaksanakan untuk memperoleh informasi yang objektif dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.<sup>43</sup>

c. Wawancara seleksi

Wawancara merupakan suatu cara seleksi yang paling banyak dipergunakan. Hal ini dimungkinkan karena wawancara mempunyai tingkat fleksibilitas yang tinggi dan dapat diterapkan baik pada calon karyawan manajerial maupun karyawan operasional. Disamping itu tehnik ini juga memungkinkan pertukaran informasi dua arah yaitu pewawancara mempelajari pelamar dan pelamar mempelajari perusahaan. Akan tetapi kejelekan tehnik ini menyangkut kredibilitas dan reliabilitas.<sup>44</sup>

d. Pemeriksaan referensi

Pemeriksaan referensi bertujuan untuk mengetahui tipe dan kepribadian pelamar. Hal ini dapat diketahui dengan pemeriksaan referensi pelamar yang diperoleh dari keluarga atau teman dekat pelamar yang ditunjuk sendiri oleh pelamar atau mungkin diminta oleh perusahaan. Akan tetapi belakangan ini referensi ini sudah

---

<sup>43</sup> *Ibid*, hlm. 35.

<sup>44</sup> *Ibid*, hlm. 36.

banyak ditinggalkan karena kecenderungan memberikan hal-hal baik saja.<sup>45</sup>

e. Evaluasi medis

Pada umumnya evaluasi medis ini mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasi tentang kesehatannya. Pemeriksaan ini bisa dipercayakan kepada dokter diluar perusahaan atau tim medis perusahaan sendiri. Tujuannya adalah untuk mencegah kemungkinan diperolehnya karyawan yang sering sakit, sehingga perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya pengobatan tinggi.<sup>46</sup>

f. Wawancara atasan langsung

Seleksi pegawai dapat dilakukan oleh orang lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan si pelamar, akan tetapi pada akhirnya atasan langsung yang bertanggung jawab untuk menentukan siapa di antara para pelamar yang diterima dan siapa yang ditolak.<sup>47</sup>

g. Keputusan penerima

Keputusan penerima merupakan berakhirnya proses seleksi. Hendaknya perusahaan memberitahukan pelamar yang tidak diterima sesegera mungkin dan dengan cara yang halus.

Tindakan seperti ingin dianggap etis karena dengan demikian

---

<sup>45</sup> *Ibid*, hlm. 36.

<sup>46</sup> *Ibid*, hlm. 36.

<sup>47</sup> *Ibid*, hlm. 37.

perusahaan menunjukkan kepeduliannya terhadap nasib orang pencari kerja.<sup>48</sup>

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data yang dikumpulkan berupa, pertama langsung dari sumbernya, peneliti menjadi bagian dari instrumen pokok analisisnya, kedua data berupa kata-kata dalam kalimat atau gambar yang mempunyai arti.<sup>49</sup> Penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh gambaran seutuhnya dari objek penelitian dengan mengumpulkan data-data dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi.

### 2. Ruang Lingkup Penelitian

#### a. Subyek penelitian

Lexy J. Moleong mendeskripsikan subjek penelitian sebagai informan, yang artinya orang pada latar belakang penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.<sup>50</sup>

Sebagaimana dengan definisi diatas maka subjek penelitian adalah individu yang menjadi sasaran masalah yang akan diteliti sebagai

---

<sup>48</sup> *Ibid*, hlm. 37.

<sup>49</sup> Subandi, "Deskripsi Kualitatif sebagai Metode dalam Penelitian Pertunjukan", *Jurnal Harmonia Volume 11, No 2*, (Surakarta: Institut Seni Indonesia, 2011), hlm. 176.

<sup>50</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 132.

sumber informan. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah, manajer hrd dari PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu, Sulawesi Tengah, karyawan PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu, Sulawesi Tengah serta calon karyawan PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu, Sulawesi Tengah.

b. Objek penelitian

Objek dari penelitian ini adalah yang menjadi titik fokus perhatian dari peneliti. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berhubungan dengan proses manajemen rekrutmen pada PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu, Sulawesi Tengah

3. Data dan Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.<sup>51</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah hasil dari observasi lokasi penelitian, dokumentasi bukti dan hasil penelitian dan wawancara dari Hrd, karyawan dan calon karyawan dari PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu, Sulawesi Tengah

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder atau data dari tangan kedua adalah data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari

---

<sup>51</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010), hlm. 91.



subjek penelitiannya.<sup>52</sup> Data sekunder dari penelitian ini didapat dari dokumentasi, literatur dan bacaan yang relevan dengan manajemen rekrutmen di PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu, Sulawesi Tengah

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

##### a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari jumlah respondennya sedikit/kecil.<sup>53</sup>

Wawancara pada penelitian kualitatif merupakan pembicaraan yang mempunyai tujuan dan didahului beberapa pertanyaan informal. Wawancara penelitian lebih dari sekedar percakapan dan berkisar dari informal ke formal. Tidak seperti percakapan biasa, wawancara penelitian ditujukan untuk mendapatkan informasi. Peneliti cenderung mengarahkan wawancara pada penemuan perasaan, persepsi, dan pemikiran informan.<sup>54</sup> Esterberg mengemukakan beberapa macam wawancara, yaitu wawancara terstruktur, wawancara semi terstruktur, dan wawancara tidak terstruktur.<sup>55</sup> Kemudian wawancara yang

---

<sup>52</sup> *Ibid*, hlm. 91.

<sup>53</sup> *Ibid*, hlm. 194.

<sup>54</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 160.

<sup>55</sup> *Ibid*, hlm. 233.

digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur, yang mana peneliti dapat mengantisipasi permasalahan-permasalahan seiring berjalannya penelitian sehingga bisa fleksibel dalam melakukan wawancara, agar dapat memperoleh data yang dicari.

b. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis. Menyatakan bahwa tujuan observasi adalah mengerti ciri-ciri dan luasnya signifikansi dari interelasinya elemen-elemen tingkah laku manusia pada fenomena sosial serba kompleks dalam pola-pola kultur tertentu.<sup>56</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi partisipasi pasif. Partisipasi pasif (*passive participation*): means the research is present at the scene of action but does not interact or participate. Artinya peneliti datang ke tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.<sup>57</sup> Dengan observasi partisipasi pasif ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, dan tepat.

---

<sup>56</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 143.

<sup>57</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 227.

### c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebagai laporan tertulis dari suatu peristiwa yang isinya terdiri atas penjelasan dan pemikiran-pemikiran terhadap peristiwa itu dan ditulis dengan sengaja untuk penyimpanana atau meneruskan keterangan mengenai peristiwa itu.<sup>58</sup>

Dalam penelitian kualitatif peran dokumentasi sangat besar, data dari dokumentasi berguna untuk membantu menampilkan kembali beberapa data yang mungkin belum dapat diperoleh. Beberapa catatan tertulis dan gambar diperlukan untuk membantu dalam menganalisis data penelitian. Sebagian besar data audio visual berupa gambar harus dikelola agar bermanfaat bagi peneliti lanjutan. Data yang berupa dokumen berguna dalam mengecek kebenaran kembali agar lebih memudahkandeskripsi.

### 5. Teknik Analisis Data

Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, untuk memudahkan pemaparan dan penegasan kesimpulan.<sup>59</sup> Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), dan *conclusion drawing/ verification*

---

<sup>58</sup> Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian ilmiah Dasar Metode Teknik*, (Bandung, Tarsito : 1998), hlm. 134.

<sup>59</sup> Miles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), hlm. 20.

(penarikan kesimpulan dan verifikasi).<sup>60</sup>

d. *Data reduction* (Reduksi data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Karena datanya cukup banyak, maka perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

e. *Data display* (Penyajian data)

Setelah dilakukan reduksi data, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya.

Dalam hal ini Miles dan Huberman menyatakan bahwa yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif.<sup>61</sup>

f. *Conclusion drawing/ verification* (Penarikan kesimpulan dan verifikasi)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan

---

<sup>60</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hlm. 246.

<sup>61</sup> Miles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, hlm. 16.

berkembang setelah peneliti berada di lapangan.<sup>62</sup>

Pada penelitian ini, teknik analisis yang digunakan peneliti adalah model Analisis Interaktif. Di dalam model ini terdapat tiga komponen yang terdiri dari reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Aktivitasnya berbentuk interaksi ketiga komponen analisis secara sistematis sehingga dapat menyajikan data yang lebih akurat.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini, dengan susunan sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan secara ringkas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu, kerangka teori serta sistematika penulisan. Kajian penelitian terdahulu meliputi penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dibahas yang ada kemiripan dan perbedaannya dengan penelitian yang diangkat oleh peneliti

### **BAB II Gambaran umum PT. Midi Utama Indonesia Cabang palu**

Bab ini berisikan tentang gambaran umum PT. Midi Utama Indonesia Cabang Palu, yang menjelaskan keadaan geografis, sejarah dan perkembangan visi dan misi, struktur organisasi, keadaan rumah makan dan pegawainya, serta kondisi sarana dan prasarana

---

<sup>62</sup> *Ibid*, hlm. 16.

### BAB III Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisikan tentang poin-poin sebagai jawaban atas rumusan masalah disertai dengan analisis data dan teori yang digunakan. Pada bab ini difokuskan penelitian mengenai manajemen rekrutmen pada PT. Midi Utama Indonesia Cabang Palu

### BAB IV Penutup

Bab ini berisikan tentang kesimpulan, saran, dan kata penutup dari skripsi ini



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang ada diatas yang telah didapatkan oleh peneliti dan setelah peneliti melakukan reduksi dan penyajian data peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dalam proses manajemen rekrutmen pada PT Midi Utama Indonesia Cabang Palu, yang dimana perusahaan digolongkan masih dalam tahap pengembangan karena baru dibukanya perusahaan tersebut di wilayah palu dan sekitarnya, telah menjalankan proses manajemen rekrutmen nya dengan baik, karena disamping lebih mudah dan efisien dalam metode perekrutannya, proses rekrutmennya juga lebih cermat dan bijaksana dalam memilih calon karyawan barunya, yang disesuaikan dengan situasi perusahaan, sehingga dapat lebih meningkatkan kualitas perusahaan yang mana masih dalam tahap pengembangandi wilayah tersebut.

Dalam proses manajemen rekrutmen pada perusahaan tersebut, metode yang digunakan masih sedikit minim, karena sampai saat ini perusahaan masih menggunakan metode iklan melalui sosial media perusahaan, sehingga masih kurang terjangkau di beberapa daerah di wilayah tersebut. Disamping itu, di wilayah tersebut juga terdapat beberapa perusahaan yang bergerak dibidang yang sama dengan perusahaan Pt Midi Utama Indonesia Cabang Palu, sehingga meningktakan peluang persaingan dalam mencari karyawan berkualitas yang sangat dibutuhkan perudsahaan didaerah tersebut.

Kemudian dalam proses rekrutmen pada Pt Midi Utama Indonesia Cabang Palu, telah dilakukan dengan baik, karena syarat-syarat nya yang mudah dan terjangkau yang telah disesuaikan dengan wilayah tersebut, prosesnya jugadilakukan dengan lebih efisien dan efektif, sehingga pelamar lebih mudah dalam menjalankan proses rekrutmen tersebut. Disamping itu perekrutan tersebut dilakukan dengan lebih teliti dan bijaksana, sehingga perusahaan dapat menyaring para rekruter yang lebih berkualitas dan dapat meningkatkan nilai kualitas perusahaan.

## **B. Saran**

Beberapa saran kepada PT Midi Utama Indonesia Cabang palu dan untuk Peneliti selanjutnya:

1. Dalam menjalankan manajemen rekrutmen, mulai dari perencanaan rekrutmen nya, proses seleksi dan evaluasi rekrutmen, sebaiknya menyesuaikan dengan kondisi lapangan cabang perusahaan berada dan menyesuaikan dengan sdm yang tersedia pada lingkungan perusahaan, sehingga dapat memaksimalkan calon karyawan yang lebih berkualitas dan tentunya dapat beradaptasi dengan mudah pada lingkungan kerja dalam perusahaah.
2. Ketika melihat realitas keadaan perusahaan saat ini, khususnya pada cabang palu yang masih dalam tahap perkembangan



diwilayah tersebut, dimana saat ini kebetulan pesaing perusahaan masih baru masuk kewilayah tersebut, maka menurut peneliti bagi perusahaan saat ini yang bisa dibilang telah lebih awal masuk kewilayah tersebut harus bisa memanfaatkan keuntungan adaptasi awal perusahaan dengan lingkungan tersebut, sehingga dapat menjangkau para calon karyawan yang lebih unggul serta berkualitas baik diwilayah perusahaan ataupun di beberapa wilayah yang berdekatan dengan perlahan

3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan juga pertimbangan dalam melakukan penelitian dengan hal-hal yang bersangkutan pada penelitian ini, khususnya pada pengumpulan data yang sebaiknya dilakukan dengan melibatkan lebih banyak sumber, agar data yang didapatkan lebih baik dan jelas, sehingga dapat mempermudah peneliti dalam menyusun penelitiannya, juga diharap peneliti selanjutnya bisa melakukan pengambilan data dengan lebih kongkrit dan rinci lagi mulai dari subjek dan objek penelitian yang di ambil, sehingga hasil penelitian bisa lebih jelas dan tersusun dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. *Metode Penelitian* Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010.
- Bangun, W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Airlangga, 2012.
- Bilson Simamora. *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Solo: PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2008.
- Gunawan, I. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Giyanti, O, Dwi Ayu. *Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputra Cabang Yogyakarta Tahun 2018*. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2018.
- Halim, W, Santoso. *Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal*. Surabaya: Agora Vol. 4. 2016.
- Handoko, T, Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 2016.
- Hartoko, M, Setiadi. *Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu)*. Jakarta: Jurnal akuntansi, Ekonomidan Manajemen Bisnis : Vol 4, No 2, 2016.
- Iudfi, S, Laylia. *Analisi Rekrutmen Karyawan Di Pt. Toha Putra Semarang*. Semarang: Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Binis Islam, UIN Walisongo Semarang, 2015.
- Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. UIN Malang Press, Malang, 2009.
- Milles dan Huberman. *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992.
- Moleong, L, J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarta, 2015.
- Nurmansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru, 2011.

Potale, B, Renaldo, dan Lengkong, V, dan Moniharapon, S. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulut*. Manado: Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 04, 2016.

Prasetyo, W, Eko. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Rekrutmen Marketing Pt. BPRS Aman Syariah Dalam Meningkatkan Produktivitas Pembiayaan*. Lampung: Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Metro 2020.

Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2010.

Setiami, B. *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan*. Jakarta: Jurnal Widya. Volume 1 Nomor 1, 2013.

Setiyoningrum, A, Ayu. *Peran Manajemen Rekrutmen Dalam Menjaring Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiah, UIN Sunan Kalijga, 2020.

Subandi. *Deskripsi Kualitatif Sebagai Metode Dalam Penelitian Pertunjukan*. Surakarta: Jurnal Harmonia, Volume 11, no. 2, 2011.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Sule, E, Tisnawati dan Saefullah, K. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : kencana, 2005.

Surakhmad, W. *Pengantar Penelitian ilmiah, Dasar Metode Teknik*. Tarsito: Bandung. 1998.

Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2009.

Terry, R, George Dan Rue, W, Leslie. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 1992.

Werther, William B. & Keith Davis. *Human Resources And Personal Management*. International Edition. McGraw-Hill, Inc., USA: 1996.

@Alafamidi\_karirpalu, informasi lowongan 22 mei 2023,

<https://www.instagram.com/p/CsirtPyyQFU/?igshid=MTc4MmMIYm12Ng==>

Dokumen PT. Midi Utama Indonesia Cabang Palu, Sejarah berdirinya PT. Midi Utama Indonesia Cabang Palu, Palu: 2021

Google Maps, “Petunjuk arah Alamat PT. Midi Utama Indonesia Cabang Palu” (<https://maps.app.goo.gl/eKm3mvuVoFQTSwxo8>, diperoleh pada tanggal 25 April 2022)

Alfamidi, (<https://alfamidiku.com/menu-korporasi/visi-misi-dan-nilai>, diambil pada tanggal 25 April 2022)





STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA