

**PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI LEMBAGA
AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHADAQAH NAHDLATUL ULAMA
DAERAH ISTIMEWAH YOGYAKARTA (NU CARE-LAZISNU D.I
YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

M. Irwan

NIM. 20102040062

Dosen Pembimbing:

Munif Solihan, M.PA

NIP. 19851209 201903 1 003

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

2024



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-1373/Un.02/DD/PP.00.9/08/2024

Tugas Akhir dengan judul : PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI LEMBAGA AMIL ZAKAT
INFAQ DAN SHADAQAH NAHDLATUL ULAMA DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA (NU CARE-LAZISNU D.I YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : M. IRWAN
Nomor Induk Mahasiswa : 20102040062
Telah diujikan pada : Jumat, 16 Agustus 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

Munif Solihan, MPA
SIGNED

Valid ID: 66cc182b6c39d



Penguji I

Dra. Nurmahni, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 66cc1a7743a53



Penguji II

Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si
SIGNED

Valid ID: 66c9a08c95381



Yogyakarta, 16 Agustus 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

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

Valid ID: 66cc1e4b7d18f



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

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah Dan
Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
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:

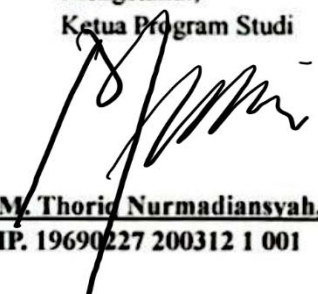
Nama : M. Irwan
NIM : 20102040062
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Proposal : Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Lembaga Amil Zakat
Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama Daerah Istimewah Yogyakarta
(NU CARE-LAZISNU D.I YOGYAKARTA)

Saudara dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebaga salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemn Dakwah


Dengan ini kami mengharap agar Skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyakan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 24 Juli 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi


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

Pembimbing


Munif Solikhan, M.PA
NIP. 19851209 201903 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Irwan
NIM : 20102040062
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Analisis Rekrutem dan Seleksi Karyawan Di NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang di publikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan.

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

Yogyakarta, 24 Juli 2024

Yang menyatakan,



M. Irwan
20102040062

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan puji syukur kepada Allah SWT, skripsi ini peneliti persembahkan untuk:

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

وَأَقِمْوَا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ

“Tegakkanlah salat, tunaikanlah zakat, dan rukuklah beserta orang-orang yang rukuk” (Qs. Al-Baqarah: 43).¹



¹<https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/2?from=1&to=43> diakses Pada Tanggal 18 Agustus 2024

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Di NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta” shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi suri tauladan terbaik bagi umat manusia.

Skripsi ini disusun sebagai syarat tugas akhir guna memperoleh gelar strata satu pada program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, serta diharapkan dapat bermanfaat bagi tempat penelitian dan khususnya bagi akademisi program studi Manajemen Dakwah. Peneliti sadar bahwa pembuatan skripsi ini melibatkan beberapa pihak untuk terlibat dan memberikan bantuan. Oleh karena itu, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Noorhaidi, M.A, M.Phil., Ph.D. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Ema Marhumah, M. Pd. Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. M. Toriq Nurmadiansyah, S. Ag., M. Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Muhammad Irfai Muslim, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Dra. Nurmahni, M.Ag. Selaku Dosen Pendamping Akademik (DPA) yang senantiasa memberi motivasi, arahan dan bimbingan selama peneliti menempuh perkuliahan.
6. Munif Solihan, M.PA. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang dengan tulus meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan memberi saran kepada peneliti selama penulisan skripsi ini.
7. Segenap dosen dan staf Akademik Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta wawasan selama perkuliahan.
8. Pimpinan dan staf PW NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta selaku lembaga yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kedua orang tua Bapak Iskandar dan Sitti Rabiah yang senantiasa mendoakan, menyayangi, memotivasi dan memberikan segalanya yang terbaik untuk peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kakak dan adik, Riska, Iqbal, Ikmal Fauzih, Iksan Fauzih yang telah mendoakan dengan penuh kasih sayang.
11. Rekan seperjuangan peneliti, Nurasiska, Muhammad Pandu Wijaya, Novita Sari, Aisyah, Cici Arlia, Desvia Wulandari, Akbar, Rahadi, M. Galigan Rafky yang berjuang bersama dalam menyelesaikan studi.
12. Keluarga besar Ikatan Pelajar Riau Yogyakarta Komisariat Indragiri Hilir yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Keluarga besar Asrama Putra dan Putri Sri Gemilang yang telah memberikan tempat tinggal selama masa studi.
14. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, peneliti menerima segala kritik dan saran yang membangun. Peneliti berharap, skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca.

Yogyakarta, 22 Juli 2024

Peneliti

M. Irwan
20102040062

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

M. Irwan (20102040062) “Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Di NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta”. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tantangan yang dihadapi oleh LAZISNU, sebuah organisasi non-profit yang bergerak di bidang kemanusiaan dan sosial, khususnya dalam upaya pemberdayaan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Sebagai organisasi non-profit, LAZISNU menghadapi berbagai tantangan dalam proses rekrutmen karyawan, termasuk keterbatasan anggaran dan pemahaman terhadap nilai serta budaya organisasi. Keterbatasan anggaran rekrutmen karyawan di NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta mengharuskan organisasi untuk mencari solusi yang inovatif dan efektif dalam menarik calon karyawan. Salah satu langkah yang diambil adalah memanfaatkan media sosial seperti *Facebook*, *Instagram*, *Twitter/X*, dan *platform* lainnya. Pemanfaatan media sosial yang digunakan oleh NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta dapat menjangkau calon karyawan dengan lebih luas dan efisien, sekaligus mengurangi biaya rekrutmen yang tinggi.

Penelitian ini menggunakan studi lapangan dengan jenis kualitatif yang menghasilkan data deskriptif. Adapun pengumpulan data dengan metode observasi yang mengamati dan mencatat informasi yang berkaitan dengan metode rekrutmen dan seleksi karyawan di NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta, wawancara langsung dengan pihak terkait dan dokumentasi dengan mencari data mengenai hal-hal berupa catatan dan transkrip. Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan menggunakan media sosial dapat mengurangi biaya rekrutmen yang tinggi. Selain itu, penggunaan media sosial memungkinkan NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta untuk menjangkau calon karyawan yang lebih luas, sehingga meningkatkan peluang mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen tidak hanya efisien secara biaya, tetapi juga efektif dalam menemukan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan budaya NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, LAZISNU D.I Yogyakarta

DAFTAR ISI

COVER

HALAM PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	7
D. Kajian Pustaka	8
E. Karangka Teori.....	11
F. Metode Penelitian.....	18
G. Sistematika Pembahasan.....	26
BAB II GAMBARAN UMUM NU CARE-LAZISNU.....	27
D.I YOGYAKARTA.....	27
A. Sejarah Berdirinya Lembaga	27
B. Letak Geografis	29
C. Visi dan Misi Lembaga	30
D. Tujuan Lembaga	31
E. Struktur Organisasi	31
F. <i>Jobdeks</i> Personalia Struktur Manajemen.....	33

BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN.....	49
A. Rekrutmen Karyawan NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta.....	49
B. Seleksi Karyawan NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta.....	63
BAB IV PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Triangulasi Sumber Data.....	23
Gambar 1.2 Triangulasi Pengumpulan Data	24
Gambar 1.3 Tampilan Oprec di Twitter.....	59
Gambar 1.4 Tampilan Oprec di Instagram.....	60
Gambar 1.5 Tampilan Oprec di Facebook.....	60
Gambar 1.6 Tampilan Oprec Web.....	61
Gambar 1.7 Tampilan Tes Tulis Wawancara.....	65
Gambar 1.8 Struktur Seleksi Tenaga Kerja.....	69



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada sebuah perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang krusial. Tercapainya tujuan dan cita-cita organisasi adalah untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Prosedur seleksi yang efektif juga diperlukan dalam proses rekrutmen guna mendistribusikan personal secara merata dan meningkatkan keseimbangan sumber daya manusianya.

Kegagalan dalam melakukan sistem rekrutmen akan berdampak pada proses pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya mahir dalam bidang administrasi dan manajemen saja tetapi juga harus mampu mengelola organisasi dengan baik sesuai dengan tujuan dan arah gerak suatu perusahaan.

Langkah pertama dalam mencari dan merekrut karyawan potensial disebut rekrutmen. Tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi. Menurut Marwansyah, sebuah perusahaan merekrut karyawan potensial yang memiliki keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan melalui serangkaian proses yang dikenal sebagai perekrutan.² Sementara menurut Hasibuan, tujuan

² Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 106

dari proses perekrutan adalah untuk mencari karyawan yang sesuai dan mengisi posisi yang kosong dalam perusahaan.³

Prosedur seleksi diperlukan setelah proses perekrutan. Menurut Simamora, seleksi terjadi setelah proses perekrutan selesai, di mana kumpulan kandidat yang memenuhi kriteria dikumpulkan dan daftar pendek dibuat untuk calon pekerja.⁴ Proses pemilihan kandidat dari kumpulan pelamar yang paling sesuai dengan persyaratan untuk posisi terbuka di suatu perusahaan dikenal sebagai seleksi. Namun, menurut Hardiansyah dan Nulhaqim, seleksi merupakan fase kritis yang menentukan kandidat mana yang memenuhi syarat dan akan diangkat menjadi staf dengan keterampilan yang dapat diandalkan dan kompeten.⁵

Ketersediaan sumber daya manusia yang memadai dan profesional, maka keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari seberapa baik proses rekrutmen dan seleksinya berjalan. Ketika sejumlah besar kandidat memenuhi kualifikasi yang diperlukan, rekrutmen dianggap efektif karena menghasilkan karyawan potensial dengan kualitas terbaik. Selain itu, Hasibuan mengklaim bahwa perekrutan yang efisien akan memberikan data yang tepat dan berkelanjutan mengenai kuantitas yang dibutuhkan Perusahaan untuk mengisi berbagai posisi di dalamnya.⁶

³ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019)

⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta, 2014).

⁵ Hardiansyah, dan Nulhaqim, *Analisis Seleksi dan Penempatan Pekerja Sosial di Pusat Kesejahteraan Sosial (PUSKESOS)*, (Bandung: Social Work Jurnal, 2019)

⁶ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019)

Seleksi yang efektif akan ditentukan oleh kuantitas dan jumlah lamaran yang diterima. Ada tiga teknik seleksi yang berhasil. Pertama akurasi mengacu pada kapasitas proses seleksi untuk memprediksi kinerja pelamar dengan presisi yang wajar. Kedua kewajaran, yaitu memastikan bahwa setiap kandidat yang memenuhi syarat akan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Faktor ketiga adalah Keyakinan, yang mengacu pada seberapa besar keyakinan individu yang mengambil bagian dalam proses seleksi bahwa mereka akan mendapatkan akan mendapat keuntungan (Budiantoro dalam Kumaladewi, 2018).⁷

Kehadiran pihak ketiga dalam proses seleksi tidaklah efektif. Akibatnya, perusahaan menjadi terpinggirkan, padahal seharusnya lebih memperhatikan kebutuhan karyawan. Hambatan komunikasi akibat kesenjangan etnis antara pewawancara dan kandidat merupakan contoh lain dari ketidak efektifan. Oleh karena itu, bias dalam proses wawancara mungkin timbul dari situasi ini. Nepotisme yang berfokus pada hubungan keluarga, kenalan dekat, atau kerabat juga menjadi inefisiensi berikutnya. Tidak ada jaminan bahwa individu yang diberi prioritas mampu dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh bisnis.⁸

⁷ Kumaladewi, A. "Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Perawat di RSIA Muslimat Jombang", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 6:1 (2021), hlm. 12.

⁸ Millenia Titisari dan Khairul Ikhwan, "Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidak efektifan dan Faktornya", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 6:3 (Agustus, 2021), hlm. 12-13.

Sesuai dengan amanah Mukhtamar NU ke-31 yang digelar di Asrama Haji Donohudan, Boyolali, Jawa Tengah pada tahun 2004. Awal cita-cita berdirinya NU CARE-LAZISNU sebagai lembaga nirlaba milik perkumpulan Nahdlatul Ulama (NU) untuk membantu kesejahteraan umat serta mengangkat harkat sosial melalui pendayagunaan dana Zakat, Infak, Shadaqah (ZIS) dan dana *Corporate Social Responsibility* (CSR).⁹

Pada tahun 2006 Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) mendirikan cabang di Yogyakarta dengan sebutan LAZISNU DIY. Setelah itu LAZISNU D.I Yogyakarta membuka cabang dari setiap kabupaten yang ada di Yogyakarta yaitu LAZISNU Bantul, LAZISNU Sleman, LAZISNU Gunung Kidul, LAZISNU Kulonprogo, dan LAZISNU Kota Yogyakarta. Di usia yang ke 10 tahun, LAZISNU D.I Yogyakarta mampu menyalurkan dana kepada 2.134 mustahik (penerima dana) melalui beberapa program unggulan yang ada di LAZISNU D.I Yogyakarta.

LAZISNU D.I Yogyakarta merupakan organisasi yang memperhatikan beberapa aspek kehidupan masyarakat. Dan juga dengan adanya beberapa program unggulan maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai kapasitas dan kapabilitas dalam lembaga tersebut.¹⁰

⁹ Zikal Okta Syahtria, “*Strategi Lazisnu Jember Dalam Menumbuhkan Minat Muzakki*”, Skripsi (Jember: Jurusan Manajemen Zakat dan Wakaf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq, 2021), hlm.1.

¹⁰ Muhtadiatul Khusna, “*Sejarah Lembaga ‘Amil Zakat, Infaq, Dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama Daerah Istimewa Yogyakarta*”, (LAZISNU DIY) TAHUN 2006–2016 M, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Sejarah dan Kebudayaan Islam Fakultas Adab dan Ilmu Budaya, UIN Sunan Kalijaga, 2018), hlm.3-4.

Sebagai lembaga yang bergerak di bidang perhimpunan, pengelolaan, dan juga pentasyarufan LAZISNU harus fokus pada sumber daya manusianya jika ingin menghasilkan kinerja yang tinggi, karena sumber daya ini sangat penting bagi kemampuan organisasi dalam memproduksi dan mengembangkan industrinya. Landasan manajerial dan administrasi yang kuat diperlukan untuk mendukung sumber daya manusia yang unggul. Selain itu, setiap individu perlu mengembangkan komitmen dalam dirinya.¹¹

Setelah peneliti melakukan pra penelitian peneliti menemukan beberapa aspek permasalahan mengenai perekrutan di LAZISNU, terungkap adanya keterbatasan anggaran menjadi tantangan yang nyata bagi LAZISNU dalam upaya merekrut karyawan yang berkualitas. Dengan dana yang terbatas, organisasi terkadang kesulitan menawarkan gaji yang kompetitif sehingga sulit menarik bagi calon karyawan. Hal ini dapat menghambat kemampuan LAZISNU untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik yang dibutuhkan untuk menjalankan misi kemanusiaan dan pelayanan sosialnya secara optimal.

Pada proses rekrutmen, LAZISNU selalu menekankan pada calon karyawan bahwa organisasi ini adalah sebuah entitas non-profit yang berkomitmen sepenuhnya pada pelayanan sosial dan kemanusiaan. Dengan menggaris bawahi sifatnya yang tidak mencari keuntungan finansial, LAZISNU menegaskan bahwa setiap tindakan dan usahanya bertujuan untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat yang membutuhkan. Sebagai

¹¹ Putri Handayani dan Alfi Amalia, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada LAZISNU Kota Medan", *Jurnal Ekonomi Bisnis*, vol. 4:1 (Juni, 2023), hlm.1.

organisasi non-profit LAZISNU selalu berkomitmen untuk memberikan kontribusi positif bagi masyarakat. Sebagai lembaga amal yang tidak mencari keuntungan finansial, LAZISNU mengedepankan misi sosialnya untuk membantu bagi yang membutuhkan, terutama dalam hal pemberdayaan ekonomi dan kemanusiaan. Dengan semangat pelayanan yang tulus, LAZISNU terus berupaya menggalang dana dan sumber daya demi meningkatkan kesejahteraan dan keadilan sosial di masyarakat.

Tentunya, sebagai organisasi non-profit yang bergerak di bidang kemanusiaan dan sosial, khususnya dalam upaya pemberdayaan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat, LAZISNU dihadapkan pada berbagai tantangan dalam proses rekrutmen karyawan. Keterbatasan anggaran, pemahaman terhadap nilai-nilai organisasi, serta persaingan dengan organisasi lain dapat menjadi hambatan dalam menarik dan mempertahankan bakat terbaik yang dibutuhkan untuk mewujudkan misi kemanusiaan dan sosialnya. Meskipun demikian, dengan semangat pelayanan yang tulus dan komitmen yang kuat, LAZISNU terus berupaya untuk membangun tim yang berdedikasi dan berintegritas tinggi, siap untuk memberikan kontribusi positif bagi masyarakat yang membutuhkan. Setiap tahun, dana ZIS selalu meningkat, mendorong LAZISNU untuk merekrut karyawan. Meskipun menghadapi keterbatasan anggaran, LAZISNU tetap mampu merekrut karyawan yang efektif, menarik calon karyawan berkualitas, dan berkomitmen terhadap lembaga. Hal ini menunjukkan dedikasi LAZISNU dalam mengelola sumber daya dengan bijaksana demi menjaga kualitas layanan dan pertumbuhan organisasi.

Namun, yang tidak kalah pentingnya, LAZISNU juga menekankan pada penanaman nilai dan budaya organisasi kepada calon karyawan. Dengan menyoroti integritas, kerjasama, dan komitmen pada pelayanan masyarakat, LAZISNU memastikan bahwa individu yang direkrut tidak hanya memiliki kualifikasi yang sesuai, tetapi juga berpotensi menjadi agen perubahan yang positif dalam mewujudkan misi kemanusiaan dan sosial.¹² Atas dasar ini peneliti tertarik untuk lebih lanjut membahas mengenai Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama Daerah Istimewah Yogyakarta (NU CARE-LAZISNU D.I YOGYAKARTA).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan di atas, maka dapat ditemukan masalah pada penelitian ini, namun untuk membatasi agar tidak terlalu luas permasalahan yang harus diteliti, maka peneliti memberi batasan permasalahannya sebagai berikut: Bagaimana Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan dan ilmu baru dan juga untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan di NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta.

¹² Hasil wawancara dengan Abdullah, Sekretaris Manajemen NU CARE-D.I Yogyakarta di Kantor NU-CARE LAZISNU D.I Yogyakarta, Pada tanggal 14 Maret 2024 Pukul 10.32 WIB.

2. Manfaat Penelitian

Agar penelitian ini bermanfaat, khususnya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dilakukannya, maka harus membuahkan hasil yang berharga. Adapun manfaat yang bisa didapatkan yaitu:

a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah keilmuan baru mengenai analisis rekrutmen dan seleksi yang efektif dan efisien dalam menarik minat calon karyawan untuk mendaftar di LAZISNU serta dapat memperbaiki, meningkatkan, dan mengevaluasi metode rekrutmen dan seleksi karyawan di LAZISNU D.I Yogyakarta.

b) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan serta pertimbangan terhadap subjek penelitian dalam merencanakan serta menyumbangkan pikiran terhadap permasalahan terkait rekrutmen dan seleksi karyawan.

D. Kajian Pustaka

Pembahasan mengenai analisis rekrutmen dan seleksi karyawan diketahui telah terdapat di penelitian-penelitian sebelumnya, untuk itu telaah pustaka berguna untuk mengetahui letak perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Peneliti menemukan beberapa tinjauan yang berkaitan dengan penelitian yang dikaji:

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Fadilah Galih Prawesti dan Maulidyah Amalina Rizqi, berupa jurnal yang berjudul “Analisis Proses

Rekrutmen dan Seleksi Pada Karyawan PT. Swabina Gatra Gresik”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses pendaftaran dan penentuan perwakilan di PT Swabina Gatra Gresik sudah sesuai dengan standar pekerjaan dan spesialis yang diberikan secara keseluruhan. Sehingga menghambat jarak tempat atau unit yang jauh dari pusat administrasi, keterbatasan SDM yang memenuhi syarat di beberapa wilayah posisi. Pengaturan yang dilakukan adalah dengan mengedepankan wawancara berbasis internet dengan cara *zoom meeting* atau *google meet*, bantuan dari unit persiapan agar para pekerja ini dapat menemukan kelemahan mereka dan memasukkan aturan-aturannya.¹³

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh David Setiawan Daeli, Dkk, berupa jurnal yang berjudul “Gambaran Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai di RSUD Pasar Minggu Tahun 2022” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses tahapan analisis jabatan di RSUD Pasar Minggu dalam melakukan analisis jabatan mengacu pada analisis beban kerja saja. Proses rekrutmen pegawai di RSUD Pasar Minggu masih bergantung pada permintaan atau tuntutan setiap unit yang membutuhkan. proses seleksi pegawai di RSUD Pasar Minggu dimulai dari tahap seleksi administrasi hingga tes MMPI, dalam proses seleksi yang dilakukan masih belum dilakukan proses

¹³ Fadilah Galih Prawesti dan Maulidyah Amalina Rizqi, “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Karyawan PT. Swabina Gatra Gresik”, *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, vol. 13:1 (2024). hlm.76.

pembekalan yang bertujuan untuk mendorong karyawan baru bisa mengenal lingkup pekerjaannya dengan baik.¹⁴

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Sofi Nur Hidayah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, berupa skripsi yang berjudul “Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen pada lembaga tersebut sudah sesuai dengan standar operasional. Dikarenakan metode yang digunakan mengedepankan nilai-nilai keislaman bagi calon karyawan yang ingin bekerja di lembaga tersebut. Hal ini menjadi penilaian dasar untuk penerimaan calon karyawan baru.¹⁵

Keempat, Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Alkirom Wildan, Dkk, berupa jurnal yang berjudul “Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia”. Hasil dari penelitian inimenunjukkan bahwa Perusahaan belum menerapkan kriteria 7C dalam perekrutan calon karyawan baru. Kriteria yang digunakan pada perusahaan media pers Indonesia hanya menerapkan kompetensi, kemampuan, dan komitmen. Namun belum ada konsep, instrument, dan indikator atau standaryang jelas.¹⁶

¹⁴ Fadilah Galih Prawesti dan Maulidyah Amalina Rizqi, “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Karyawan PT. Swabina Gatra Gresik”, *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, vol. 13:1 (2024). hlm.76.

¹⁵ Sofi Nurhidayah, “*Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung*”, Skripsi (Lampung: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Raden Intan Lampung, 2022), hlm. 23.

¹⁶ Muhammad Alkirom Wildan, Dkk, “Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia”, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, vol. 1:1 (Juni, 2020). hlm. 6.

Kelima, Penelitian ini dilakukan oleh Bintang Narpati, Dkk, berupa Jurnal yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen Sebagian mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja karyawan Sebagian dipengaruhi oleh seleksi karyawan, rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan, pada penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen faktor yang paling penting.¹⁷

Berdasarkan hasil dari pembahasan berbagai penelitian terdahulu yang telah disebutkan. Bahwa terdapat kesamaan berupa tema penelitian, tetapi juga terdapat perbedaan pada fokus penelitian, yaitu lokasi penelitian NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta yang merupakan lembaga pengelolaan zakat di bawah naungan ORMAS Nahdlatul Ulama yang berada di wilayah Yogyakarta. Adapun penelitian ini berfokus mengenai Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama Daerah Istimewah Yogyakarta (NU CARE-LAZISNU D.I YOGYAKARTA).

E. Karangka Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian mencari dan memikat pelamar kerja

¹⁷ Bintang Narpati, Dkk, “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia”, *Jurnal Riset Ilmiah*, vol. 3:2 (February 2024). hlm. 713.

dengan motivasi, kemampuan, dan keahlian yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.¹⁸

Menurut Sudiro, rekrutmen atau perekrutan yaitu suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencari serta memikat seseorang yang sedang mencari pekerjaan serta motivasi, kemampuan, serta pemahaman yang diperlukan agar tertutupnya kelemahan yang didapatkan saat merencanakan sumber daya manusia.¹⁹

Rekrutmen merupakan kegiatan mencari, serta mendorong calon pelamar supaya bersedia untuk mendaftar pekerjaan dalam sebuah perusahaan. (Hasibuan dalam Anisa Sholatiah, dkk)²⁰ Sedangkan menurut Adi Mardianto dalam jurnal Ratih Setyo, dkk. Rekrutmen sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan.²¹

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan upaya mencari atau mengikat seseorang untuk bekerja di dalam sebuah perusahaan.

¹⁸ Chairil Anwar, "Konsep Kepemimpinan dan Rekrutmen Serta Dampaknya Pada Lembaga Pendidikan" *Educasia*, vol.6:2 (2021), hlm. 87.

¹⁹ Achmad Sudiro, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Universitas Brawijaya Press, 2011)

²⁰ Anisa Sholatiah, dkk, "Teknik dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan", *Jurnal Ecoment Global:Kajian Bisnis dan Manajemen*, vol. 7:2 (2022), hlm. 175.

²¹ Ratih Setyo Rini, dkk "Prosedur Rekrutmen Karyawan Pada PH Bale Productions Jakarta", *Jurnal Akrab Juara*, vol. 7:2 (2022), hlm. 227.

b. Asas Rekrutmen

Rekrutmen mempunyai asas yang dijadikan pedoman dalam menerima pelamar atau mencari tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan harapan organisasi/perusahaan. Adapun asas rekrutmen tersebut yaitu:²²

- 1) Kualitas karyawan yang direkrut harus sesuai dengan kebutuhan Lembaga
- 2) Menentukan jumlah karyawan berdasarkan kebutuhan
- 3) Meminimalisir biaya
- 4) Perencanaan dan strategi rekrutmen
- 5) Jangka waktu

c. Metode rekrutmen

Dalam melaksanakan rekrutmen karyawan, perusahaan harus benar-benar bisa dalam memilih dan menetapkan kebijakan yang diterapkan untuk melanjutkan proses rekrutmen tersebut. Ada beberapa jenis rekrutmen yang bisa diterapkan dalam proses rekrutmen karyawan yang efektif yaitu:²³

1) Rekrutmen internal

Rekrutmen internal ini memanfaatkan potensi yang sudah ada di dalam organisasi. Dengan cara promosi internal dan

²² Vethzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009) hlm. 150

²³ Firda Umi Barokah, dan Ahmad Gunawan, "Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif Untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja", *Jurnal Lentera BITEP*, vol. 01:02 (2023), hlm. 64.

transfer lateral, perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan yang sudah ada untuk bisa lebih berkembang dalam struktur organisasi tanpa harus merekrut dari luar. Hal itu tentunya akan meningkatkan produktivitas karyawan serta kompetensi antar mereka.

2) Rekrutmen eksternal

Rekrutmen eksternal tentunya menjadi kebalikan daripada rekrutmen internal. Rekrutmen ini mencari bakat di luar organisasi dengan memanfaatkan portal pekerjaan, situs web rekrutmen, pameran karir, agen penempatan kerja, dan kerja sama dengan lembaga pendidikan. Proses ini memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan akses terhadap bakat-bakat baru dan beragam.

3) Rekrutmen media sosial

Rekrutmen media sosial ini memanfaatkan *platform* media sosial yang pada zaman ini sudah menjadi makanan sehari-hari bagi masyarakat atau sumber daya manusia di luar perusahaan. Menggunakan *platform* seperti *Instagram*, *Facebook*, dan *Twitter* untuk mencapai calon pelamar yang lebih luas. Media sosial memberikan cara yang efektif untuk berinteraksi langsung dengan calon karyawan, mempromosikan budaya perusahaan, dan menjangkau individu-individu yang mungkin tidak terjangkau melalui metode konvensional.

2. Tinjauan Umum Tentang Seleksi

a. Pengertian seleksi

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut. Kiranya hal inilah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan.

Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar memenuhi syarat untuk menjabat dan mengerjakan pekerjaan itu.²⁴ Menurut Ambar T Sulistiyan dan Rosidah seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan.²⁵ Seleksi juga disebut sebagai suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu.²⁶

Menurut Sondang P Siagian apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen proses selanjutnya yaitu seleksi, seleksi proses yang terdiri dari berbagailangkah spesifik

²⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: CV Masagung, 1994), hlm. 51-52.

²⁵ Ambar T Sulistiyan dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm. 151.

²⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hlm. 177.

yang diambil untuk memutuskan pelamar manayang akan diterima dan pelamar mana yang ditolak.²⁷

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari seleksi yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk memilih calon karyawan mana yang lebih memenuhi kriteria untuk dipekerjakan di suatu perusahaan.

b. Proses seleksi

Menurut Nikmah dalam melaksanakan penyeleksian karyawan maka tim penyeleksi perusahaan harus benar-benar teliti dan akurat dalam memilih calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan perusahaan oleh karena itu terdapat beberapa proses/tahapan seleksi karyawan yaitu sebagai berikut:²⁸

1) Pemeriksaan berkas

Lamaran Seleksi pada tahapan awal ini adalah pemeriksaan surat pelamar. Perusahaan akan mengeliminasi pelamar yang dianggap tidak memenuhi kriteria dan persyaratan yang ditentukan perusahaan tersebut.

2) Tes tertulis

Di dalam tahapan tes tertulis biasanya meliputi tes pengetahuan umum, hitung-hitungan, logika dan sebagainya

²⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hlm. 131.

²⁸ Nikmah, Dkk, "Analisis prosedur rekrutmen dalam upaya pemenuhan tenaga kerja", *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, vol. 12:1 (Juni 2018), hlm. 46–53.

3) Psikotes

Psikotes yaitu serangkaian tes yang dilakukan psikolog untuk menguji seseorang. Hasil dari tes psikotes dapat digunakan sebagai bahan referensi mendeskripsikan berbagai aspek psikologi yang dapat membantu mengenal kepribadian orang tersebut.

4) *Interview* HRD

Setelah dinyatakan lolos psikotes, selanjutnya adalah *interview* dengan HRD perusahaan. Pada umumnya di tahap *interview* ini hanya akan diberikan *interview* ini hanya akan diberikan pertanyaan terkait kualifikasi pelamar dan alasan melamar pekerjaan di perusahaan tersebut, serta berbagai pertanyaan lainnya.

5) Tes MCU (*medical check up*)

Selanjutnya setelah dinyatakan lulus *interview* HRD langkah selanjutnya adalah pemeriksaan tes MCU atau *medical check up* yaitu dimulai dari wawancara medis, pemeriksaan klinis, pemeriksaan riwayat kesehatan hingga pemeriksaan organ vital bagian dalam dan juga luar.

6) Keputusan penerimaan

Keputusan penerimaan merupakan tahap terakhir proses seleksi. Keputusan biasanya disampaikan melalui panggilan

telepon, *e-mail* atau *website* resmi perusahaan. Setelah putusan diterima, selanjutnya pelamar akan menandatangani kontrak kerja.

F. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian menggunakan deskriptif kualitatif, yaitu penelitian kontekstual yang menjadikan manusia sebagai instrumen dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dalam kaitannya dengan pengumpulan data yang pada umumnya bersifat kualitatif.²⁹

Menurut Sugiyono, penelitian kualitatif berlandaskan pada filsafat *post positivism*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen). Dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data dengan *triangulasi* (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian ini lebih menekankan makna daripada generalisasi.³⁰

2. Subjek dan objek penelitian

Subjek dalam Penelitian ini adalah Pimpinan, Divisi SDM, Sekretaris Manajemen dan Staf LAZISNU DIY. Sedangkan objek penelitian ini merupakan pemilihan lokasi penelitian. Penelitian ini berlokasi di Kantor NU-CARE LAZISNU D.I. Yogyakarta. Peneliti memilih lokasi di tempat

²⁹ Lexy. J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosdakarya, 2001), hlm. 3.

³⁰ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 1.

tersebut dengan alasan karena belum ada penelitian terdahulu yang meneliti tentang Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta.

3. Sumber data

Sumber data ini sangat penting untuk digunakan dalam melakukan penelitian dengan tujuan menjelaskan secara fakta atau tidaknya suatu penelitian. Ada dua sumber penelitian yang digunakan:

- a. Data primer yaitu data yang diambil dari sumbernya atau dari lapangan secara langsung dengan sebuah teknik yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.
- b. Data sekunder yaitu data yang didapatkan dari berbagai sumber seperti Jurnal, buku atau literatur lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

4. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah memperoleh data.³¹ Dalam pengumpulan data, penelitian menggunakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan secara faktual di mana objek penelitian itu berada.³²

Ditinjau dari sifat penyajian, peneliti menggunakan metode deskriptif

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 224.

³² Mandalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 28.

kualitatif yang mana merupakan penelitian yang digunakan sebagai cara yang praktis dan efektif untuk menjelaskan penelitian yang sedang dilakukan tentang analisis rekrutmen dan seleksi karyawan pada LAZISNU D.I Yogyakarta. Pada penelitian ini peneliti akan mengumpulkan data melalui:

a. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung.³³ Pada penelitian ini peneliti akan mengamati dan menganalisis secara langsung.

b. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data dari subjek penelitian dan peneliti menggunakan panduan wawancara (*interview guide*) yang akan dijadikan acuan penelitian dalam melakukan wawancara.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis wawancara terstruktur, yaitu wawancara tersistematis di mana penelitian menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara

³³ Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis* (Yogyakarta: Teras 2011), hlm. 84.

tekstual dan lengkap dalam satu set pertanyaan yang berurutan dan telah disiapkan oleh pewawancara untuk pengumpulan datanya.³⁴

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan melihat maupun mencatat suatu laporan yang telah tersedia. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen resmi seperti monografi, catatan-catatan serta buku- buku perpustakaan yang ada.³⁵ Pada penelitian ini akan mengumpulkan seluruh data dokumentasi berupa catatan, gambar, serta rekaman wawancara.

5. Analisi Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.³⁶

a. Reduksi data

Pada penelitian ini, peneliti akan merangkum data-datayang telah diperoleh dan memilih data yang terkait dengan tema penelitian juga

³⁴ *Ibid.* hlm. 140

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 246.

³⁶ *Ibid.* hlm. 246

mencari pola-pola dari hasil penelitian yang dilakukan.

b. Penyaji data

Setelah melakukan reduksi data. Langkah berikutnya menyajikan data. Pada tahap ini, peneliti menyajikan data-data dalam bentuk narasi deskripsi maupun tekstual. Hal ini dilakukan agar data yang telah diperoleh dapat tersusun secara baik dan sistematis. Sehingga kekurangan dari data yang telah dimiliki dapat terlihat dengan jelas.

c. Verifikasi data

Langkah terakhir dalam analisis data ini adalah melakukan verifikasi data. Verifikasi data ini dilakukan setelah data direduksi dan disajikan dalam bentuk tekstual maupun narasi deskripsi. Pada tahapan ini, peneliti akan membuat suatu kesimpulan yang berlandaskan pada data yang telah disajikan.

Jika kesimpulan yang diambil sesuai dengan data-data yang telah diperoleh lalu terbukti keabsahan serta konsistensinya, maka kesimpulan tersebut dapat dikategorikan sebagai kesimpulan yang *kredibel* atau memiliki kredibilitas tinggi.

6. Teknik uji keabsahan data

a. *Credibility*

Uji kepercayaan (*credibility*) yakni kepercayaan data penelitian kualitatif terdiri atas perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketakutan, diskusi dengan teman sejawat, triangulasi, analisis kasus

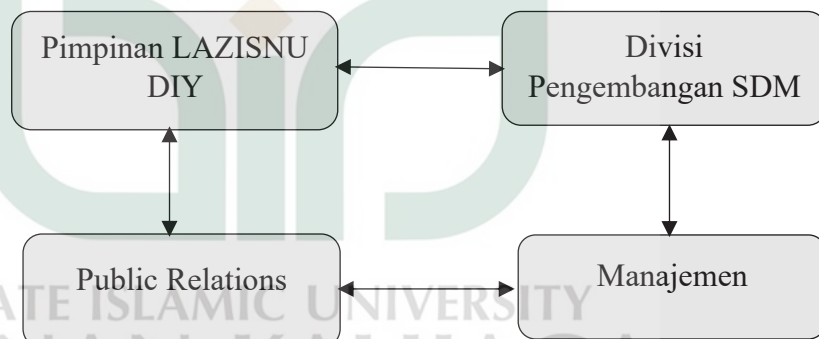
negatif, menggunakan bahan referensi dan *membercheck*.³⁷ Adapun dalam penelitian ini menggunakan dua macam triangulasi yakni triangulasi sumber data dan triangulasi teknik pengumpulan data, antara lain:³⁸

1) Triangulasi sumber data

Triangulasi sumber data ini bertujuan untuk menguji kredibilitas data. Hal ini dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber. Berikut gambar triangulasi sumber data:

Gambar 1.1

Triangulasi Sumber Data



2) Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

Triangulasi teknik ini bertujuan untuk menguji kredibilitas data. Hal ini dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber data yang sama, tetapi menggunakan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan wawancara,

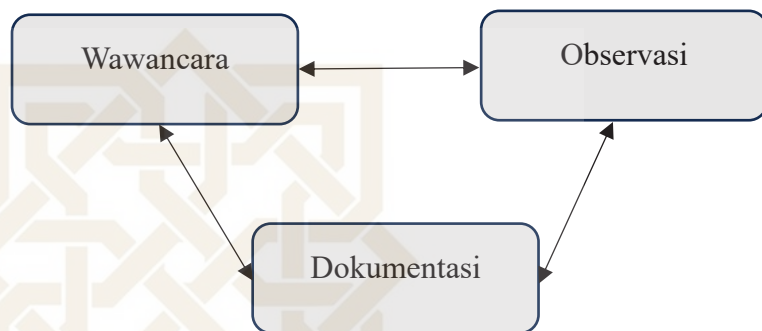
³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, hlm. 270.

³⁸ *Ibid.* hlm. 273

kemudian dicek dengan observasi dan dokumentasi.³⁹ Berikut gambar triangulasi teknik yang akan dilakukan:

Gambar 1.2

Triangulasi Teknik Pengumpulan Data



b. *Transferability*

Adapun nilai transfer ini berkenaan dengan pernyataan, hingga hasil yang didapatkan bisa digunakan dalam situasi dan kondisi lain. Peneliti tidak menjamin validitas eksternal ini. Oleh karena itu peneliti harus membuat laporannya secara jelas, rinci, sistematis, dan dapat dipercaya. Jika pembaca laporan penelitian memperoleh gambaran yang sedemikian jelasnya, "seperti apa" suatu hasil penelitian dapat diberlakukan (*transferability*), maka laporan tersebut memenuhi *transferabilitas*.⁴⁰

Pengujian *transferability* dalam penelitian ini berupa memberi uraian rinci, jelas dan sistematis terhadap hasil penelitian dengan

³⁹ *Ibid.* hlm. 274

⁴⁰ *Ibid.* hlm. 275

tujuan agar hasil penelitian mudah dipahami oleh banyak orang dan dapat digeneralisasikan pada kasus lain.

c. *Dependability*

Dalam penelitian kualitatif, uji dependabilitas dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Sering terjadi peneliti tidak melakukan penelitian lapangan, akan tetapi mendapatkan data. Peneliti seperti ini perlu di uji dependabilitasnya. Jika proses penelitian tidak dilakukan tetapi memiliki data, maka penelitian tersebut tidak *reliable* *dependable*. Untuk itu pengujian dependabilitas ini dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian tersebut tersebut.⁴¹

Pengujian *dependability* pada penelitian ini dilakukan dengan cara berkonsultasi kepada pembimbing, yang mana pembimbing mengarahkan keseluruhan proses penelitian dan peneliti menunjukkan jejak aktivitas di lapangan mulai dari penyusunan proposal sampai membuat kesimpulan dan melampirkan foto ketika observasi di lapangan.

d. *Confirmability*

Dalam penelitian kualitatif, uji *confirmability* hampir sama dengan uji *dependability*. Oleh karena itu, pengujiannya bisa dilakukan secara bersamaan. Uji konfirmabilitas berarti menguji hasil penelitian,

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, hlm. 276.

dikaitkan dengan proses yang dilakukan dalam penelitian tersebut. jika hasil penelitian adalah berasal dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability* yang dibutuhkan.⁴² Pengujian *confirmability* dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan transkrip wawancara kepada narasumber untuk di cek datanya dan memberikan tanda tangan sebagai pengakuan kebenaran atas informasi yang telah diberikan.

G. Sistematika Pembahasan

BAB I, merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kajian teori, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II, menguraikan gambaran umum mengenai NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta, letak geografis, sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi, dan lain sebagainya.

BAB III, membahas mengenai analisis rekrutmen dan seleksi karyawan di LAZISNU D.I Yogyakarta serta menganalisis penelitian berdasarkan data yang telah diperoleh serta teori yang digunakan.

BAB IV, penelitian membahas mengenai hasil dan kesimpulan penelitian yang dilaksanakan dan diuraikan secara deskriptif. Kemudian menjadikan bahan evaluasi untuk lembaga terkait serta menjadikan masukan terhadap penelitian selanjutnya.

⁴² *Ibid.* hlm. 277

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait “Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama Daerah Istimewah Yogyakarta (NU CARE-LAZISNU D.I YOGYAKARTA)” dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan oleh NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta telah sesuai dengan teori Veithzal Rivai. Hal tersebut dibuktikan dengan diterapkannya asas-asas rekrutmen dalam perekrutan tenaga kerja. Rekrutmen karyawan di NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta dimulai dengan adanya kekosongan jabatan. Setelah itu, pengurus melakukan rapat inti untuk membahas dan menganalisis kebutuhan lembaga serta anggaran yang diperlukan. Kemudian, dilakukan *open* rekrutmen selama 2 bulan dengan metode rekrutmen eksternal dan melalui media sosial seperti *Facebook*, *Instagram*, *Twitter/X*, serta media kerjasama lembaga lainnya. Seleksi karyawan di NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta dimulai dari proses seleksi pemeriksaan berkas, tes tertulis, wawancara, hingga keputusan penerimaan. Sehingga metode seleksi tersebut lebih terstruktur. Segala keputusan penerimaan calon karyawan diputuskan oleh Pimpinan PW NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen di NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta dilakukan dengan cara yang terstruktur dan sistematis. Dimulai dari identifikasi kekosongan jabatan. Sehingga,

mencegah *overstaffing*. Setelah itu pengurus melakukan rapat untuk menganalisis kebutuhan dan anggaran. Proses open rekrutmen dilakukan selama 2 bulan menggunakan metode rekrutmen eksternal dan media sosial. Seleksi karyawan mencakup pemeriksaan berkas, tes tertulis, wawancara, hingga keputusan penerimaan yang ditentukan oleh Pimpinan PW NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat berbagai temuan permasalahan. Untuk itu beberapa saran yang dikemukakan dan kiranya dapat menjadi pertimbangan.

1. NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta

NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta dalam melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan tidak hanya melaksanakan pemeriksaan berkas, tes tertulis, wawancara, dan keputusan penerimaan, tetapi juga perlu memasukkan tes psikologi dan tes kesehatan sebagai bagian dari tahapan seleksi. Hal ini tidak hanya membantu dalam memilih kandidat yang paling sesuai, tetapi juga memastikan bahwa karyawan yang direkrut dapat bekerja secara optimal dan sehat, serta berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan juga perlu melibatkan pengurus dan karyawan dalam pengambilan keputusan penerimaan calon karyawan. Hal tersebut dapat membantu pimpinan untuk memilih dan mempertimbangkan suatu keputusan. Walaupun pada akhirnya pimpinan

yang memutuskan, tetapi sebelum keputusan diambil pengurus dan karyawan dapat merumuskan gagasan-gagasan untuk membantu dalam mencapai tujuan. Pengambilan keputusan atas suatu permasalahan akan lebih efektif dan efisien jika melibatkan pengurus dan karyawan.

2. Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya menjadikan hasil penelitian ini untuk ditindak lanjuti pada konsentrasi yang berbeda, agar dapat dijadikan acuan dalam penelitian terkait dengan rekrutmen dan seleksi karyawan. Dan memperbanyak penelitian terkait rekrutmen dan s eleksi karyawan agar organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi metode dan strategi terbaik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, H. &. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada LAZISNU Kota Medan. ... *Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 4 (July), 1–23. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/4484%0Ahttps://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/download/4484/3361>.
- Anwar, C. (2021). Konsep Kepemimpinan Dan Rekrutmen Serta Dampaknya Pada Lembaga Pendidikan. *EDUCASIA: Jurnal Pendidikan, Pengajaran, Dan Pembelajaran*, 6(2), 85–101. <https://doi.org/10.21462/educasia.v6i2.60>.
- Barokah, U. F., & Gunawan, A. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 01(02), 60–65.
- Bidang Integrasi Pengelolaan Data Statistik, (ed), Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Angka 2016, (Yogyakarta: Badan Pusat Statistik D.I Yogyakarta) 2016.
- Daeli, D. S., Saputra, F., & Ramadhani, M. (2023). Gambaran Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai di RSUD Pasar Minggu Tahun 2022. *Health and Medical Sciences*, 1(2), 11. <https://doi.org/10.47134/phms.v1i2.155>.
- Hardiansyah, R., dan Nulhaqim, S. A. (2019). Analisis Seleksi dan Penempatan Pekerja Sosial di Pusat Kesejahteraan Sosial (PUSKESOS) Kota Bandung. *Social Work Jurnal*, 9(2), 208–218.
- Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019.
- Hasibuan, Melayu, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.
- Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001.
- Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV Masagung, 1994.
- Hasil Observasi Kantor PW NU CARE-LAZISNU D.I Yogyakarta, 30 Mei 2024. <https://jogja.nucare.id/sekilas> diakses, Tanggal 15 Mei 2024.

<https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/2?from=1&to=43> diakses Tanggal 18 Agustus 2024

Hasil Wawancara (Abdullah, Sekretaris Manajemen NU-CARE D.I Yogyakarta), Pada 7 Juni 2024, 13.32 WIB.

Hasil Wawancara Informan (Edo Segara Gustanto, Divisi Pengembangan SDM PW NU D.I Yogyakarta), Pada 5 Juni 2024, 11.08 WIB.

Hasil Wawancara (Mambaul Bahri, Ketua PW NU D.I Yogyakarta di Kantor NU-CARE LAZISNU D.I Yogyakarta), Pada 9 Juli 2024, 17.05 WIB.

Hasil Wawancara (Muhammad Syafi'i, Public Relations NU-CARE D.I Yogyakarta), Pada 7 Juni 2024, 14.10 WIB.

Husna, Jazimatul, dkk, “ Efektivitas Metode Rekrutmen Melalui Media Sosial (*E-Recruitment*)”, *Jurnal Information Science Library*, (2021).

Kumaladewi, A. (2018). Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Perawat di RSIA Muslimat Jombang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6 (1), 12.

Linda, D. A. (2023). SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, 1(3), 17–34. <file:///C:/Users/User/Downloads/28.+Naskah+Skripsi+Minarni-Selesai.pdf>.

Mandalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.

Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2019.

Mubtadiatul, K. (2018). *Sejarah Lembaga Amil Zakat, Infaq, Dan Shadaqah Nahdlatul Ulama Daerah Istimewa Yogyakarta (Lazisnu Diy) Tahun 2006-2016 M*. 154. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/35695/>.

Narpati, Bintang, dkk. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia. *Jurnal Riset Ilmiah* 3(02).

Nikmah, F., Hasan, H., & Ainie, L. N. (2018). Analisis prosedur rekrutmen dalam upaya pemenuhan tenaga kerja. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 46–53.

NU CARE-LAZISNU D.I. Yogyakarta , Dokumentasi Booklet.

Rini, R. S., & Rani. (2022). Prosedur Rekrutmen Karyawan Pada PH Bale Productions Jakarta: *Jurnal Akrab Juara* 7(02).

- Rivai, Vethzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Siregar, Budiman, Alamsyah, *Kepemimpinan & Budaya Organisasi* (Sumatra Barat: CV Azka Pustaka), 2022.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sulistiyani Ambar, T & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Sholatiah, A., Lestari, R. P., & Komalasari, S. (2022). Teknik Dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2). <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2092>.
- SKRIPSI Khusna Muhtadiatul, “Sejarah Lembaga ‘Amil, Zakat, Infaq, dan Shadaqah Nahdlatul Ulama Daerah Istimewah Yogyakarta (LAZISNU DIY) Tahun 2006-2016 M”, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2018).
- SKRIPSI Sofi Nurhidayah NPM: 1811030466 Program studi: Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. (2022).
- Sondang, P., & Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.
- Sudiro, A. (2020). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Syahtria, Z. O. (2021). *Strategi Lazisnu Jember Dalam Menumbuhkan Universitas Islam Negeri*. Tanzeh, Ahmad, *Metode Penelitian Praktik*, Yogyakarta: Teras, 2011.
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidak efektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>
- Pra Penelitian dengan Bapak Abdullah, Sekretaris Manajemen NU-CARE LAZISNU D.I Yogyakarta, Kamis, 14 Maret 2024 pukul 13.30.

Prawesti, F. G., & Rizqi, M. A. (2024). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Karyawan PT. Swabina Gatra Gresik. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 13(01).

Wildan, M. A., Saleh, A. M., & Imron, M. A. (2020). Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia. *IDEI: Jurnal Ekonomi, & Bisnis*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.7>.

Yuliyanti, E. (2009). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai*, 16 (1996).

