

**REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA KARYAWAN
WISATA RELIGI DI KAMPUNG KAUMAN
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

Disusun oleh:

Lukman Harun Shallahudin

NIM 22102040025

Dosen Pembimbing:

Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si

NIP 197410251998032001

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

2026

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-1476/Un.02/DD/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA KARYAWAN WISATA RELIGI DI KAMPUNG KAUMAN YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LUKMAN HARUN SHALLAHUDIN
Nomor Induk Mahasiswa : 22102040025
Telah diujikan pada : Selasa, 28 Juli 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

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

Valid ID: 6a7c49ef6298



Penguji I

Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.
SIGNED

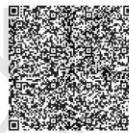
Valid ID: 6a7aa464e489c



Penguji II

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

Valid ID: 6a72b5f8e8d4



Yogyakarta, 28 Juli 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

Valid ID: 6a7d452f31490

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

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

Assalamualaikum wr.wb.

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

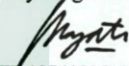
Nama : Lukman Harun Shallahudin
NIM : 22102040025
Judul Skripsi : REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA KARYAWAN WISATA RELIGI DI KAMPUNG KAUMAN YOGYAKARTA

skripsi tersebut sudah memenuhi syarat

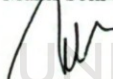
- o Bebas dari unsur plagiarisme.
 - o Hasil pemeriksaan similaritas melalui Turnitin menunjukkan tingkat kemiripan sebesar 15% dengan menggunakan setelan "small match exclusion" sepuluh kata.
 - o Sistematika penulisan telah sesuai dengan Pedoman Penulisan Skripsi yang berlaku.
- dan sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 21 Juli 2026
Dosen Pembimbing
Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si


NIP 197410251998032001

Mengetahui:
Ketua Program Studi
Munif Solihan, M.PA.


NIP 19851209 201903 1 002

o Silakan beri tanda centang (✓) jika pernyataan telah sesuai.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lukman Harun Shallahudin
NIM : 22102040025
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul:

REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA KARYAWAN WISATA RELIGI DI KAMPUNG KAUMAN YOGYAKARTA adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 16 Juli 2026

Yang menyatakan,

Lukman Harun Shallahudin

22102040025



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

Aku Berdoa Pada Yang Kuasa

Agar Lulus Tepat Pada Waktunya

Mimpiku Tuk Menjadi Sarjana Segera

(Rocket Rockers)¹

وَسَعَهَا إِلَّا نَفْسًا اللَّهُ يُكَلِّفُ لَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)²

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Rocket Rockers, Mimpi Menjadi Sarjana, Spotify, diakses 29 Juni 2026 pukul 16.45 wib, <https://open.spotify.com/intl-id/track/5WUjoBhE26rm8AHhye6ioG>.

² Surat Al-Baqarah Ayat 286: Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir Lengkap, *Quran NU Online*, diakses 29 Juni 2026 pukul 16.31 wib, <https://quran.nu.or.id/al-baqarah/286>.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat-Nya, sehingga
skripsi

dengan judul “Rekrutmen dan Seleksi pada Karyawan Wisata Religi di Kampung Kauman Yogyakarta” ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Keberhasilan penyusunan karya ini tentu tidak lepas dari hasil ikhtiar, doa, serta dukungan moral maupun bantuan nyata dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi peneliti. Peneliti ingin menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membantu kelancaran proses penelitian ini. Tanpa adanya arahan, motivasi, dan bantuan tersebut, skripsi ini tentu tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Secara khusus, ungkapan terima kasih ini peneliti tujukan kepada:

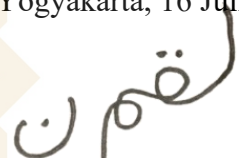
1. Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof, Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunisi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Munif Solihan, M.PA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunisi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk yang sangat bermanfaat sejak dimulai hingga selesainya penyusunan skripsi ini.

5. Ibu dan Bapak tercinta, serta keluarga besar Arjo Utomo yang selalu memberikan dukungan serta mendoakan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas dukungan moral dan materi selama ini.
6. Kampung Wisata Kauman yang telah memberikan izin dan bersedia untuk dijadikan tempat penelitian, terkhusus untuk Mas Maulana, Pak Gatot, Mas Farhan, Mas Aby, Mas Anwar, dan Pak Budi yang bersedia untuk di wawacarai dan membantu dalam proses penelitian.
7. Bani Lentera Sumberkala (Novi, Nana, Haydar, Ocik, Ayak, Khusna, Mila, Tintan, dan Dimas) dan juga Bapak Widayanto dan Ibu Indarti yang telah memberikan dukungan serta mendoakan peneliti dan membuat perjalanan perkuliahan ini menjadi berkesan dan memiliki arti.
8. Seluruh teman-teman Manajemen Dakwah angkatan 2022, terkhusus teman dekat saya Safi'I Jambi, Ikhwan Losari, Hanip Cebongan, Dhimas Badut, Asyri Tegal, dan Agil Konten Kreator, yang telah memberikan bantuan, menemani dan memberikan semangat kepada peneliti.
9. Alvin Maul, Mikail Air, dan Rosyid Genjur, yang sudah menemani perjalanan kuliah peneliti dari awal hingga akhir.
10. Keluarga Mahasiswa Banjarnegara (KEMBARA) UIN Sunan Kalijaga. Aska, Syahrul, Husen, Wiko, Yusup, Seli, dan Defi yang sudah memberikan dukungan dan menemani peneliti di kehidupan perantauan ini.
11. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being*

a giver and trying to give more than I receive, I wanna thank me for trying to do more right than wrong, I wanna thank me for just being me all times. Thank me later guys.

12. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan hingga terselesaikan skripsi ini.

Yogyakarta, 16 Juli 2026



Lukman Harun
Shallahudin



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
ABSTRAK	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Kajian Pustaka	8
F. Kajian Teori	11
G. Metodologi Penelitian	20
1. Jenis Penelitian	21
2. Subjek dan Objek Penelitian	22
3. Teknik Pengumpulan Data	23
4. Teknik Validasi Data	25
5. Teknik Analisis Data	26
H. Sistematika Pembahasan	28
BAB II KAMPUNG KAUMAN YOGYAKARTA DAN WISATA RELIGI	30
A. Profil Kampung Kauman	30
1. Sejarah Singkat Kampung Kauman	30
2. Letak Geografis Kampung Kauman	31
B. Wisata Religi	32
1. Status dan Legalitas	32
2. Visi Misi dan Tujuan	34
3. Struktur Organisasi	35
4. Karakteristik Karyawan	39
5. Destinasi Dan Paket Wisata	43

6. Kunjungan	53
7. Keuangan	54
BAB III REKRUTMEN DAN SELEKSI.....	57
A. Rekrutmen.....	58
1. Identifikasi Kebutuhan Organisasi	58
2. Menentukan Kriteria Calon Anggota	62
3. Memanfaatkan Jaringan Komunitas	65
4. Menyampaikan Informasi Atau Ajakan Bergabung.....	69
5. Mengumpulkan Calon Anggota Yang Berminat Pelamar.....	73
B. Seleksi	76
1. Penyaringan Awal Calon Anggota	76
2. Menilai Kesesuaian Calon Anggota	79
3. Menilai Kepercayaan Dan Rekam Jejak Sosial.....	83
4. Mengamati Keterlibatan Calon Anggota.....	87
5. Melakukan Pertimbangan Atau Musyawarah Internal	91
6. Penempatan Dan Orientasi	94
BAB IV PENUTUP	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	105
Lampiran I. Pedoman Observasi	105
Lampiran II. Pedoman Wawancara.....	111
Lampiran III. Pedoman Dokumentasi	150
Lampiran IV. Surat Izin Penelitian	152
Lampiran V. Hasil Cek Plagiarisme	154
Lampiran VI. Daftar Riwayat Hidup	155

ABSTRAK

Lukman Harun Shallahudin, 22102040025, dengan judul “Rekrutmen dan Seleksi pada Karyawan Wisata Religi di Kampung Kauman Yogyakarta”. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2026.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sumber daya manusia dalam pengelolaan wisata religi berbasis masyarakat. Kampung Kauman Yogyakarta memiliki identitas sejarah dan keislaman yang kuat, sehingga karyawan wisata perlu memiliki sikap sopan, tanggung jawab, kemampuan komunikasi, serta pemahaman terhadap nilai sejarah dan religi kampung. Penelitian ini bertujuan mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan wisata religi di Kampung Kauman Yogyakarta. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap pengelola, pembina, ketua, serta karyawan Kampung Wisata Kauman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berlangsung secara sederhana, fleksibel, dan berbasis komunitas. Prosesnya meliputi identifikasi kebutuhan, penetapan kriteria, pemanfaatan jaringan warga, penyampaian ajakan, dan pengumpulan calon karyawan. Media yang digunakan berupa komunikasi lisan dan *WhatsApp*. Kriteria utama meliputi kemauan belajar, kepedulian terhadap kampung, kesopanan, tanggung jawab, kemampuan berkomunikasi, dan kesiapan membantu kegiatan wisata. Seleksi dilakukan melalui penyaringan awal, penilaian kesesuaian, rekam jejak sosial, pengamatan keterlibatan, musyawarah internal, penempatan, dan orientasi. Karyawan baru ditempatkan secara bertahap sebagai sweeper atau co-guide, lalu dibimbing mengenai tugas, etika pelayanan, sejarah Kauman, dan nilai-nilai religi.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Karyawan, Wisata Religi, Kampung Kauman.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Lukman Harun Shallahudin, 22102040025, with the title “Recruitment and Selection of Employees in Religious Tourism at Kauman Village, Yogyakarta”. Department of Da’wah Management, Faculty of Da’wah and Communication, Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta, 2026.

This research is based on the importance of human resources in managing community-based religious tourism. Kauman Village, Yogyakarta, has a strong historical and Islamic identity. Therefore, tourism employees must demonstrate politeness, responsibility, communication skills, and an understanding of the village’s historical and religious values. This study aims to examine the recruitment and selection processes for religious tourism employees in Kauman Village, Yogyakarta. This study employed a descriptive qualitative method. Data were collected through interviews, observation, and documentation involving managers, supervisors, leaders, and employees of Kauman Tourism Village. The results show that recruitment is conducted through a simple, flexible, and community-based process. The stages include identifying organizational needs, determining candidate criteria, using community networks, delivering recruitment invitations, and gathering interested candidates. Recruitment mainly relies on direct communication and WhatsApp. The main criteria include willingness to learn, concern for the village, politeness, responsibility, communication skills, and readiness to support tourism activities. The selection process includes initial screening, suitability assessment, evaluation of social reputation, observation of participation, internal discussion, placement, and orientation. New employees are gradually assigned as sweepers or co-guides. They receive guidance on duties, service ethics, Kauman’s history, and religious values.

Keywords: Recruitment, Selection, Employees, Religious Tourism, Kauman Village.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 2. 2. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	40
Tabel 2. 3. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel 2. 4. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 2. 5. Daftar Paket Wisata	52
Tabel 2. 6. Jumlah Kunjungan	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1. Triangulasi Sumber	26
Gambar 2. 1. Struktur Organisasi Kampung Wisata Kauman	35
Gambar 2. 2. Masjid Gedhe Kauman	44
Gambar 2. 3. Langgar Kulon	45
Gambar 2. 4. Monumen Syuhada Fi Sabilillah	47
Gambar 2. 5. TK Aisyiyah Bushtanul Athfal (ABA)	48
Gambar 2. 6. Mushola Aisyiyah	50
Gambar 2. 7. Makam Nyai Ahmad Dahlan	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjalankan kegiatan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan yang terlibat di dalamnya. Karyawan berkontribusi secara langsung dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan kerja. Oleh sebab itu, organisasi perlu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang terencana agar seluruh tujuan dapat dicapai secara efektif.³

Rekrutmen dan seleksi merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Rekrutmen dilakukan sebagai langkah awal untuk menjaring calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Melalui proses ini, organisasi berupaya memperoleh pelamar yang memiliki kemampuan dan kualifikasi yang relevan dengan posisi yang tersedia. Rekrutmen yang direncanakan dengan baik membantu organisasi memperoleh jumlah tenaga kerja yang sesuai serta mengurangi risiko kesalahan dalam penempatan karyawan.⁴

Seleksi merupakan tahap lanjutan yang dilakukan setelah rekrutmen untuk menentukan calon karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Melalui proses seleksi, organisasi memilih individu yang memiliki kemampuan,

³ Millenia Titisari dan Khairul Ikhwan, "Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 6, no. 3 (2021): 11-12.

⁴ Yuliana Fondasoya Lilistian, "Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Ketepatan Penempatan Karyawan," *Fokus* 20, no. 1 (2022): 195-196.

sikap kerja, dan karakter yang mendukung pelaksanaan tugas. Seleksi yang dilaksanakan secara baik dilakukan melalui pemeriksaan administrasi, tes, dan wawancara yang disusun secara objektif dan teratur. Proses seleksi yang tepat membantu organisasi memperoleh karyawan yang mampu bekerja secara optimal sesuai dengan tuntutan pekerjaan.⁵

Penerapan rekrutmen dan seleksi memberikan manfaat yang besar bagi organisasi. Rekrutmen yang dilakukan secara efektif membantu memperoleh pelamar yang sesuai dengan kualifikasi, sehingga proses seleksi dapat dilaksanakan dengan lebih tepat. Organisasi yang menerapkan rekrutmen dan seleksi secara baik umumnya memiliki karyawan dengan kinerja yang lebih konsisten dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas rekrutmen dan seleksi berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dalam jangka waktu yang panjang.⁶ Selain itu, proses rekrutmen dan seleksi yang dijalankan secara terbuka dan adil dapat menumbuhkan kepercayaan serta memperkuat citra organisasi di mata masyarakat.⁷

Dalam bidang pariwisata, sumber daya manusia memegang peranan yang penting. Pariwisata sebagai sektor jasa sangat bergantung pada interaksi langsung antara karyawan dan pengunjung. Kualitas pelayanan dipengaruhi oleh sikap, kemampuan berkomunikasi, serta pemahaman karyawan terhadap nilai-nilai yang

⁵ Aziza S, "Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan (Manajemen Sumber Daya Manusia)," *The 3rd Annual Conference On Islamic Education Management* 3, no. 1 (2021): 53-54.

⁶ Billy Pottale, Viktor Lengkong, dan Silcyljeova Moniharapon, "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo The Influence Of The Recruitment Process For And Selection Of The Performance Of Employees At Pt . Bank Sulutgo," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16, No. 04 (2016): 453-455.

⁷ Delfi Yandri dan Nadhifa Putri Adiani, "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri," *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis* 9, no. 2 (2020): 80-82.

menjadi ciri khas dari destinasi wisata. Peran tersebut menjadi semakin penting pada wisata religi yang menekankan nilai spiritual, budaya, dan moral.

Wisata religi tidak hanya menyajikan objek atau lokasi bersejarah, tetapi juga memberikan pengalaman keagamaan bagi para pengunjung. Dengan demikian, karyawan yang terlibat dalam wisata religi diharapkan memiliki pemahaman terhadap nilai-nilai keagamaan, etika dalam memberikan pelayanan, serta kemampuan menjaga citra religius kawasan wisata. Keadaan ini menuntut adanya proses rekrutmen dan seleksi yang mampu menghasilkan karyawan dengan kemampuan teknis yang memadai serta pemahaman terhadap nilai lokal dan religius.

Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa praktik rekrutmen dan seleksi di lapangan sering menghadapi kendala. Beberapa organisasi belum menyusun perencanaan kebutuhan tenaga kerja secara jelas. Penyampaian informasi lowongan kerja yang terbatas menyebabkan pelamar yang masuk tidak selalu sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Kondisi tersebut berdampak pada proses seleksi yang kurang maksimal dan berpotensi menghasilkan karyawan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan.⁸

Di beberapa organisasi, proses seleksi masih dilaksanakan berdasarkan pertimbangan pribadi. Keputusan penerimaan karyawan sering dipengaruhi oleh kedekatan personal, hubungan keluarga, atau pertimbangan sosial lainnya. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan tingkat profesionalisme dan menyebabkan

⁸ Millenia Titisari dan Khairul Ikhwan, "Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 6, no. 3 (2021): 18-20.

ketidaksesuaian antara karyawan dengan pekerjaan yang dijalankan. Kesalahan dalam proses seleksi dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan serta kinerja organisasi secara keseluruhan.⁹

Kondisi tersebut juga berpotensi terjadi dalam pengelolaan wisata religi di Kampung Kauman Yogyakarta. Kampung Kauman dikenal sebagai kawasan bersejarah dengan identitas keislaman yang kuat dan menjadi salah satu tujuan wisata religi di Kota Yogyakarta. Kegiatan wisata di kawasan ini melibatkan masyarakat setempat sebagai pengelola, pemandu, serta penyedia layanan wisata. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan wisata religi di Kampung Kauman sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat.

Berdasarkan observasi awal, proses rekrutmen dan seleksi karyawan wisata religi di Kampung Kauman masih dilakukan secara sederhana dan informal. Pengelola biasanya mencari calon karyawan melalui hubungan sosial di lingkungan kampung, seperti warga, pengurus, karyawan lama, dan kelompok pemuda. Calon karyawan dipilih berdasarkan kepercayaan, kedekatan dengan masyarakat, keterlibatan dalam kegiatan kampung, serta kesediaan membantu kegiatan wisata. Proses ini belum menggunakan prosedur resmi seperti formulir pendaftaran, tes tertulis, wawancara terstruktur, atau penilaian kompetensi. Cara tersebut memudahkan pengelola menemukan calon karyawan dengan cepat dan biaya yang rendah. Pengelola juga lebih mudah mengetahui sikap, tanggung jawab, dan rekam jejak sosial calon karyawan.

⁹ Ageng Prawira et al., "Rekrutmen dan Seleksi," *Jurnal Multidisiplin Indonesia* 4, no. 2 (2025): 1849–1850.

Proses yang sederhana ini juga memiliki beberapa kelemahan. Calon karyawan biasanya berasal dari jaringan yang terbatas sehingga kesempatan bagi orang lain menjadi lebih kecil. Penilaian juga dapat dipengaruhi oleh hubungan pribadi dan pendapat pengelola. Belum adanya kriteria tertulis dan alat penilaian membuat kemampuan setiap calon sulit dibandingkan secara objektif. Kondisi ini dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dan kebutuhan pelayanan wisata. Karyawan wisata perlu memiliki kemampuan komunikasi, memahami sejarah dan nilai religi Kampung Kauman, menjaga etika pelayanan, serta siap menghadapi wisatawan. Karena itu, pengelola perlu membuat standar seleksi yang sederhana, jelas, tertulis, dan sesuai dengan kondisi masyarakat Kampung Kauman.

Kampung Kauman Yogyakarta memiliki identitas keislaman yang kuat dan sejarah panjang dalam perkembangan Islam di Kota Yogyakarta. Keberadaan Masjid Gedhe Kauman menjadi pusat aktivitas keagamaan sekaligus penanda penting kehidupan religius masyarakat setempat. Kawasan ini tumbuh bersama dinamika Keraton Yogyakarta dan perkembangan Muhammadiyah, sehingga membentuk karakter sosial yang khas, religius, dan sarat nilai budaya. Lingkungan sosial yang demikian menjadikan Kampung Kauman memiliki daya tarik tersendiri sebagai destinasi wisata religi yang berbasis pada kehidupan masyarakat.

Berbagai kegiatan keagamaan dan sosial berlangsung secara aktif di Kampung Kauman. Ibadah harian, pengajian rutin, peringatan hari besar Islam, serta kegiatan Ramadhan seperti pesantren kilat dan buka bersama menjadi bagian dari ritme kehidupan masyarakat. Tradisi Grebeg yang berkaitan dengan budaya

Keraton juga memperkuat nilai historis kawasan ini. Selain itu, terdapat kegiatan wisata edukasi sejarah Muhammadiyah dan pemanduan wisata religi yang memperkenalkan sejarah, nilai keislaman, dan budaya lokal kepada para pengunjung. Seluruh kegiatan tersebut melibatkan masyarakat setempat secara langsung sebagai pengelola, pemandu, dan penyedia layanan wisata.

Keaktifan kegiatan dan kuatnya ikatan sosial masyarakat Kauman menumbuhkan ketertarikan peneliti untuk mengkaji proses rekrutmen dan seleksi karyawan dalam wisata religi di kawasan ini. Proses penerimaan karyawan berlangsung dalam lingkungan yang dipengaruhi nilai agama, tradisi, serta hubungan sosial yang erat. Situasi tersebut menghadirkan dinamika tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, Kampung Kauman dipilih sebagai lokasi penelitian karena memberikan gambaran konkret mengenai praktik rekrutmen dan seleksi dalam konteks wisata religi berbasis masyarakat yang hidup dan berkembang secara nyata.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengkaji proses rekrutmen dan seleksi karyawan wisata religi dalam konteks sosial, budaya, dan keagamaan masyarakat Kampung Kauman Yogyakarta. Penelitian ini melihat rekrutmen dan seleksi tidak hanya sebagai proses administratif, tetapi juga sebagai proses yang dipengaruhi oleh nilai-nilai lokal dan hubungan sosial dalam masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sudut pandang baru dalam kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi acuan bagi pengelolaan karyawan pada wisata religi yang berbasis masyarakat lokal.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana rekrutmen dan seleksi pada karyawan wisata religi di Kampung Kauman Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, adapun tujuannya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan wisata religi di Kampung Kauman Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada kajian rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah referensi empiris mengenai penerapan rekrutmen dan seleksi pada bidang wisata religi yang berbasis masyarakat lokal, seperti di Kampung Kauman Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengelola wisata religi di Kampung Kauman Yogyakarta dalam meningkatkan dan memperbaiki proses rekrutmen dan seleksi karyawan agar dilaksanakan secara lebih terencana, objektif, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka disusun sebagai landasan akademik untuk memahami rekrutmen dan seleksi pada karyawan wisata religi di Kampung Kauman. Penelusuran terhadap penelitian terdahulu dilakukan untuk memperlihatkan kecenderungan hasil penelitian, menentukan perbedaan fokus kajian, serta menegaskan posisi penelitian ini dalam pengetahuan dan keilmuan manajemen dakwah. Adapun yang menjadi bahan kajian pustaka adalah:

Pertama, jurnal manajemen dan kewirausahaan yang ditulis oleh Millenia Titisari dan Khairul Ikhwan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa permasalahan rekrutmen dan seleksi meliputi ketidakjelasan informasi lowongan, metode rekrutmen yang kurang tepat, keterbatasan pelamar sesuai kualifikasi, serta praktik nepotisme, dengan fokus kajian yang masih didominasi sektor publik dan swasta formal. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk melengkapi kajian sebelumnya dengan mengkaji secara spesifik praktik rekrutmen dan seleksi karyawan pada wisata religi berbasis komunitas di Kampung Kauman Yogyakarta yang memiliki karakteristik sosial, kultural, dan religius yang khas.¹⁰

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Inka Nur Savitri mahasiswa program studi manajemen dakwah, UIN Sunan Ampel Surabaya, penelitian ini membahas secara mendalam tentang penerapan sistem rekrutmen dan seleksi dalam organisasi wisata. Penelitian ini menekankan pentingnya rekrutmen dan seleksi karyawan wisata yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan komunikasi dan

¹⁰ Millenia Titisari dan Khairul Ikhwan, "Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 6, no. 3 (2021): 11-13.

pengetahuan agama yang memadai. Dalam konteks wisata religi, kemampuan berinteraksi dengan pengunjung dari beragam latar belakang budaya dan agama menjadi aspek krusial untuk menghadirkan pengalaman spiritual yang autentik. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi pada wisata religi perlu mempertimbangkan kompetensi komunikasi dan pemahaman nilai-nilai keagamaan selain keterampilan teknis.¹¹

Ketiga, jurnal yang ditulis oleh Muhammad Arif berjudul Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Oase Pekanbaru dengan kontribusi sebesar 70,3%. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada pembahasan mengenai rekrutmen sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia. Keduanya juga menekankan pentingnya memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perbedaannya terletak pada objek, fokus, dan pendekatan penelitian. Muhammad Arif meneliti perusahaan perhotelan serta mengukur pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengkaji proses rekrutmen dan seleksi pada wisata religi berbasis masyarakat di Kampung Kauman Yogyakarta. Penelitian ini juga memperhatikan hubungan sosial, nilai agama, budaya lokal, dan kepercayaan masyarakat dalam penerimaan karyawan.¹²

¹¹ Inka Nur Savitri, "Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Di PP. Ebad Alrahman Wisata," *Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya* 2021: 5-8.

¹² Muhammad Arif, "Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase," *Jurnal Al-Hikmah* 15, no. 1 (2018): 39-42.

Keempat, jurnal yang ditulis oleh Nerissa Arviana dan Wasisto Ruswidiono membahas pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT SHF. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sedangkan seleksi dan pelatihan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terdapat pada pembahasan proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Kedua penelitian menempatkan kualitas sumber daya manusia sebagai bagian penting dalam mendukung kegiatan organisasi. Perbedaannya terletak pada fokus kajian dan lingkungan organisasi. Penelitian Nerissa Arviana dan Wasisto Ruswidiono mengukur pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap produktivitas dalam perusahaan formal. Penelitian ini menjelaskan tahapan rekrutmen dan seleksi yang berjalan secara sederhana dan informal pada organisasi wisata religi berbasis masyarakat.¹³

Kelima, penelitian yang ditulis oleh Ena Atikawati dan Raswan Udjang membahas strategi rekrutmen dan seleksi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi menjadi faktor yang dominan dalam menentukan kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada kajian mengenai rekrutmen dan seleksi sebagai langkah untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Keduanya juga menilai pentingnya kesesuaian kemampuan dan sikap calon karyawan dengan pekerjaan yang akan dijalankan. Perbedaannya terletak pada arah

¹³ Nerissa Arviana dan Wasisto Ruswidiono, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Shf," *E-Jurnal Manajemen Tsm* 2, no. 3 (2022): 61-64.

penelitian. Ena Atikawati dan Raswan Udjang berfokus pada pengaruh strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berfokus pada proses penerimaan karyawan, mulai dari identifikasi kebutuhan, pemanfaatan jaringan masyarakat, penilaian rekam jejak sosial, musyawarah, penempatan, hingga orientasi karyawan wisata religi di Kampung Kauman Yogyakarta.¹⁴

F. Kajian Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen dalam organisasi berbasis masyarakat merupakan proses mencari, mengajak, dan menarik individu dari lingkungan sosial atau komunitas tertentu untuk bergabung serta berkontribusi sesuai dengan kebutuhan, misi, nilai, dan tujuan organisasi.¹⁵ Dalam teori *strategic nonprofit human resource management* atau SNHRM, rekrutmen dipahami sebagai upaya memperoleh orang-orang yang memiliki kesesuaian dengan misi organisasi, karakter komunitas, nilai sosial, dan kebutuhan pelayanan masyarakat. Akingbola menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam organisasi nonprofit dipengaruhi oleh konteks organisasi, karakter anggota, serta lingkungan sosial tempat organisasi tersebut berkembang.¹⁶

¹⁴ Ena Atikawati Dan Raswan Udjang, "Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* 4, no. 1 (2016): 9-23.

¹⁵ Kunle Akingbola, "A Model of Strategic Human Resource Management," *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing* 24 (2012): 214-215, <https://doi.org/10.1007/s11266-012-9286-9>.

¹⁶ Kunle Akingbola, "Context and Nonprofit Human Resource Management," *Administration & Society* 45, no. 8 (2013): 974-976, <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0095399712451887>.

Menurut Hasibuan, rekrutmen adalah rangkaian proses untuk memperoleh karyawan yang tepat melalui tahapan penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi, sehingga karyawan yang diterima dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan..¹⁷ Ivancevich dalam bukunya *human resource management* menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan organisasi untuk menarik calon pekerja yang memiliki kemampuan, sikap, dan potensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga mereka dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi..¹⁸ Mondy dan Noe menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk menarik calon pekerja pada waktu yang sesuai, dengan jumlah yang memadai, serta kualifikasi yang tepat, kemudian mendorong mereka agar bersedia melamar pekerjaan di organisasi tersebut..¹⁹

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, rekrutmen dapat disimpulkan sebagai proses mencari, menarik, dan mengajak individu yang memiliki kemampuan, sikap, komitmen, serta kesesuaian nilai untuk bergabung dengan organisasi. Hasibuan, Ivancevich, serta Mondy dan Noe memandang rekrutmen sebagai upaya memperoleh calon tenaga kerja yang tepat sesuai kebutuhan organisasi. Akingbola melalui teori *strategic nonprofit human resource management* memberikan penekanan pada pentingnya kesesuaian calon anggota dengan misi, nilai, budaya, dan lingkungan sosial organisasi. Dalam organisasi

¹⁷ Atiqatul Maula Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, "Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk," *Kompetensi* 12, no. 2 (2018): 93.

¹⁸ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2014). 106.

¹⁹ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 106.

berbasis masyarakat, rekrutmen berperan penting untuk memperoleh anggota yang mampu menjalankan tugas, memiliki kepedulian terhadap tujuan bersama, dipercaya oleh komunitas, dan siap berkontribusi dalam menjaga keberlanjutan organisasi.

b. Tujuan Rekrutmen

Berdasarkan teori *strategic nonprofit human resource management* dari Akingbola, tujuan rekrutmen dalam organisasi nonformal atau organisasi berbasis masyarakat adalah untuk menarik individu yang memiliki kesesuaian dengan misi, nilai, budaya, dan kebutuhan organisasi. Rekrutmen tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan tenaga atau anggota, tetapi juga memperoleh individu yang memiliki komitmen sosial, kemauan belajar, kepercayaan dari komunitas, dan kesiapan untuk berkontribusi terhadap tujuan bersama.²⁰

c. Tahapan Rekrutmen

Berdasarkan teori *strategic nonprofit human resource management* dari Akingbola, rekrutmen dalam organisasi nonformal atau organisasi berbasis masyarakat perlu dipahami sebagai proses strategis yang berangkat dari misi, kebutuhan, nilai, serta kondisi sosial organisasi. Organisasi berbasis masyarakat biasanya tumbuh dari hubungan sosial yang dekat, kepercayaan antaranggota, serta kepedulian terhadap tujuan bersama. Oleh karena itu, tahapan rekrutmen dalam organisasi semacam ini bergerak dari pengenalan kebutuhan organisasi, penentuan

²⁰ Akingbola, “*A Model of Strategic Human Resource Management*,”: 214-215, 222.

kriteria calon anggota, pemanfaatan jaringan komunitas, penyampaian ajakan bergabung, sampai terkumpulnya calon anggota yang bersedia terlibat.²¹

Tahap pertama adalah identifikasi kebutuhan organisasi. Pada tahap ini, organisasi menentukan kebutuhan anggota atau tenaga yang diperlukan untuk mendukung kegiatan, program, pelayanan, atau pengembangan organisasi. Dalam organisasi berbasis masyarakat, kebutuhan tersebut dapat berupa pemandu, pengurus lapangan, relawan, bagian administrasi, promosi, atau pendamping kegiatan. Organisasi perlu memahami jumlah anggota yang dibutuhkan serta karakter orang yang sesuai dengan misi organisasi. Kebutuhan sumber daya manusia menjadi bagian penting dari keberlangsungan organisasi karena manusia merupakan penggerak utama dalam menjalankan program, pelayanan, dan tujuan sosial organisasi.

Tahap kedua adalah menentukan kriteria calon anggota. Setelah kebutuhan organisasi diketahui, organisasi mulai menetapkan kriteria orang yang dianggap sesuai untuk bergabung. Dalam organisasi nonformal, kriteria tersebut dapat mencakup kesesuaian dengan nilai organisasi, kemauan belajar, tanggung jawab, kepercayaan, kedekatan dengan komunitas, kemampuan berkomunikasi, serta kesediaan untuk berkontribusi. Kriteria rekrutmen dalam organisasi berbasis masyarakat memiliki corak sosial dan misi. Calon anggota dinilai dari kemampuan menjalankan peran, sikap terhadap organisasi, kepedulian terhadap tujuan bersama, dan kesiapan menjaga nilai-nilai yang hidup di dalam komunitas.

²¹ Akingbola, 214-216.

Tahap ketiga adalah memanfaatkan jaringan komunitas. Pada tahap ini, organisasi mencari calon anggota melalui jaringan sosial yang sudah ada di lingkungan masyarakat. Rekrutmen dapat dilakukan melalui warga sekitar, tokoh masyarakat, pengurus organisasi, anggota lama, keluarga, teman, kelompok pemuda, komunitas lokal, atau grup komunikasi masyarakat. Jaringan komunitas menjadi sumber penting dalam menemukan calon anggota yang dikenal, dipercaya, dan memiliki kedekatan dengan budaya organisasi. Organisasi berbasis masyarakat tumbuh dalam lingkungan sosial tertentu, sehingga hubungan sosial membantu organisasi memperoleh anggota yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai organisasi.

Tahap keempat adalah menyampaikan informasi atau ajakan bergabung. Setelah sumber calon anggota diketahui, organisasi menyampaikan informasi atau ajakan kepada pihak-pihak yang dianggap berpotensi untuk terlibat. Dalam organisasi nonformal, informasi dapat disampaikan melalui komunikasi lisan, grup WhatsApp, pertemuan warga, kegiatan komunitas, rekomendasi pengurus, atau ajakan langsung. Tahap ini bertujuan membuka ruang partisipasi bagi orang yang berminat untuk terlibat. Penyampaian informasi dilakukan dengan cara yang dekat dengan kehidupan komunitas agar calon anggota merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi.

Tahap kelima adalah mengumpulkan calon anggota yang berminat. Pada tahap ini, organisasi mulai mengenali orang-orang yang menunjukkan kesediaan untuk bergabung. Calon anggota dapat berasal dari warga sekitar, relawan, pemuda komunitas, anggota keluarga, atau orang yang sebelumnya pernah membantu kegiatan organisasi. Tahap ini menjadi penghubung antara proses rekrutmen dan

seleksi. Setelah calon anggota terkumpul, organisasi mulai menilai kesesuaian calon dengan kebutuhan, nilai, misi, dan peran yang tersedia di dalam organisasi.

1. Tinjauan Umum Tentang Seleksi

a. Pengertian Seleksi

Berdasarkan teori *strategic nonprofit human resource management*, seleksi dalam organisasi berbasis masyarakat merupakan proses menilai dan menetapkan individu yang paling sesuai dengan kebutuhan, misi, nilai, budaya, serta konteks sosial organisasi. Penilaian terhadap calon anggota diarahkan pada kualifikasi yang relevan, komitmen sosial, kepercayaan dari komunitas, tanggung jawab, kemampuan beradaptasi, dan kesediaan untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Dalam organisasi nonformal, seleksi dapat dilakukan melalui pengamatan langsung, keterlibatan awal dalam kegiatan, rekomendasi anggota, penilaian sikap, serta pertimbangan bersama oleh pengurus atau komunitas.²²

Menurut Hasibuan, seleksi adalah kegiatan untuk menentukan pelamar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, baik untuk diterima maupun ditolak sebagai karyawan. Penentuan tersebut didasarkan pada kriteria dan spesifikasi yang berlaku di perusahaan terkait.²³ Menurut Ivancevich, seleksi merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk memilih pelamar yang paling sesuai dari sejumlah kandidat yang tersedia. Pemilihan tersebut didasarkan pada kriteria yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tertentu, dengan tetap memperhatikan kondisi dan kebutuhan organisasi pada saat itu.²⁴

²² Akingbola, 222-224.

²³ Garaika dan Helisia Margahana, "Peran Seleksi (*Selection*) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi," *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* 17, no. 2 (2019): 136.

²⁴ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 128.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, seleksi dapat disimpulkan sebagai proses menilai, memilih, dan menetapkan individu yang paling sesuai dengan kebutuhan, kriteria, nilai, serta tujuan organisasi. Hasibuan memandang seleksi sebagai kegiatan menentukan pelamar yang diterima atau ditolak berdasarkan spesifikasi tertentu, sedangkan Ivancevich menekankan seleksi sebagai proses memilih pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia dengan memperhatikan kondisi lingkungan organisasi. Akingbola melalui teori *strategic nonprofit human resource management* memperluas pemahaman seleksi dalam konteks organisasi berbasis masyarakat dengan menekankan pentingnya kesesuaian calon anggota dengan misi, nilai, budaya, kepercayaan sosial, tanggung jawab, dan kesiapan berkontribusi. Dengan demikian, seleksi dalam organisasi berbasis masyarakat berperan untuk memastikan calon anggota yang bergabung memiliki kemampuan yang relevan, sikap yang selaras dengan organisasi, serta komitmen untuk mendukung keberlanjutan kegiatan dan tujuan bersama.

b. Tujuan Seleksi

Berdasarkan teori *strategic nonprofit human resource management*, tujuan seleksi dalam organisasi berbasis masyarakat adalah menetapkan individu yang paling sesuai dengan kebutuhan, nilai, misi, budaya, dan arah pelayanan organisasi. Seleksi diarahkan untuk menilai komitmen, tanggung jawab, kemampuan, kecocokan dengan budaya organisasi, serta kesiapan calon anggota dalam mendukung kegiatan bersama. Dalam organisasi nonformal, proses seleksi dapat berlangsung melalui pengamatan, keterlibatan awal, rekomendasi anggota, musyawarah, serta penilaian terhadap sikap dan tanggung jawab calon anggota.

Rekrutmen dan seleksi berperan penting dalam menjaga keberlanjutan organisasi, memperkuat kualitas pelayanan, dan memastikan anggota yang bergabung mampu mendukung misi sosial organisasi.²⁵

c. Tahapan Seleksi

Berdasarkan teori *strategic nonprofit human resource management* dari Akingbola, seleksi dalam organisasi nonformal atau organisasi berbasis masyarakat merupakan proses penilaian yang berhubungan erat dengan misi, nilai, budaya, dan kebutuhan organisasi. Organisasi berbasis masyarakat memiliki cara kerja yang dekat dengan hubungan sosial, kepercayaan, partisipasi, dan tanggung jawab bersama. Oleh karena itu, tahapan seleksi dalam organisasi semacam ini dapat berlangsung melalui penyaringan awal, penilaian kesesuaian nilai, penilaian kepercayaan sosial, pengamatan keterlibatan, pertimbangan bersama, serta penempatan anggota baru sesuai kebutuhan organisasi.²⁶

Tahap pertama adalah penyaringan awal calon anggota. Pada tahap ini, organisasi melihat kesediaan calon anggota untuk bergabung, pemahaman awal terhadap kegiatan organisasi, serta sikap dasar yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam organisasi berbasis masyarakat, penyaringan awal dapat berlangsung melalui percakapan informal, pengenalan oleh anggota lama, atau pengamatan awal terhadap sikap calon anggota. Cara ini membantu organisasi mengenali calon anggota secara lebih dekat sebelum diberi peran tertentu.

²⁵ Akingbola, "A Model of Strategic Human Resource Management," 214-216.

²⁶ Akingbola, 222-224.

Tahap kedua adalah menilai kesesuaian calon anggota dengan misi dan nilai organisasi. Pada tahap ini, organisasi memperhatikan kepedulian calon anggota terhadap tujuan organisasi, kemampuan menjaga nama baik komunitas, kesiapan bekerja sama, serta sikap yang sejalan dengan nilai organisasi. Dalam teori *strategic nonprofit human resource management*, misi organisasi menjadi dasar penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi nonprofit. Karena itu, calon anggota perlu memiliki keselarasan dengan arah perjuangan, budaya, dan pelayanan organisasi.

Tahap ketiga adalah menilai kepercayaan dan rekam jejak sosial calon anggota. Dalam organisasi berbasis masyarakat, kepercayaan sosial memiliki peran besar dalam proses penerimaan anggota. Organisasi dapat mempertimbangkan reputasi calon anggota di lingkungan komunitas, keterlibatannya dalam kegiatan masyarakat, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta perilaku yang tampak dalam kehidupan sosial. Keputusan menerima calon anggota sering dipengaruhi oleh hubungan sosial, rekomendasi, dan keyakinan bahwa calon tersebut mampu menjaga nilai komunitas.

Tahap keempat adalah mengamati keterlibatan calon anggota dalam kegiatan organisasi. Pada tahap ini, calon anggota diberi kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan agar organisasi dapat melihat kemampuan dan sikapnya secara langsung. Melalui keterlibatan tersebut, organisasi dapat menilai kedisiplinan, kemampuan berkomunikasi, tanggung jawab, keberanian, kerja sama, dan kemauan belajar. Pengalaman langsung dalam kegiatan menjadi ruang penting bagi organisasi untuk memahami kesiapan calon anggota dalam menjalankan peran.

Tahap kelima adalah melakukan pertimbangan atau musyawarah internal. Setelah calon anggota diamati, pengurus atau anggota inti melakukan pertimbangan bersama untuk menentukan kelayakan calon anggota serta peran yang paling sesuai baginya. Pertimbangan ini dapat dilakukan melalui rapat, diskusi informal, atau musyawarah. Tahap ini mencerminkan karakter organisasi berbasis masyarakat yang mengutamakan kebersamaan, kepercayaan, dan keputusan kolektif.

Tahap keenam adalah penempatan dan orientasi anggota baru. Pada tahap ini, anggota baru ditempatkan pada peran yang sesuai dengan kemampuan dan kesiapan dirinya. Anggota baru dapat ditempatkan sebagai pendamping, relawan, bagian lapangan, administrasi, promosi, dokumentasi, atau peran lain yang dibutuhkan organisasi. Setelah penempatan dilakukan, organisasi memberikan orientasi berupa pengenalan nilai organisasi, aturan kegiatan, tugas, tanggung jawab, serta cara berinteraksi dengan masyarakat atau pihak luar.

G. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian merupakan suatu kerangka atau prosedur sistematis yang digunakan untuk merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis suatu penelitian guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Metodologi ini mencakup pemilihan pendekatan, metode, teknik pengumpulan data, serta analisis data yang sesuai dengan masalah penelitian. Tujuannya untuk memastikan bahwa penelitian dilakukan secara terstruktur, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga hasil yang diperoleh valid dan reliabel.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif analitis. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berusaha memahami secara mendalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan dalam pengelolaan wisata religi berbasis masyarakat di Kampung Kauman Yogyakarta. Proses tersebut memiliki keterkaitan dengan aspek manajerial, nilai spiritual, hubungan sosial, serta budaya masyarakat setempat.

Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat menggali pengalaman, pandangan, dan makna yang dirasakan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi. Informasi yang diperoleh dari pengurus, karyawan, maupun pihak yang berperan dalam kegiatan wisata religi menjadi bagian penting untuk memahami bagaimana proses tersebut berjalan di lapangan. Pendekatan ini juga membantu peneliti melihat realitas secara lebih dekat, alami, dan sesuai dengan konteks kehidupan masyarakat Kauman.

Jenis penelitian deskriptif analitis digunakan karena penelitian ini menggambarkan kondisi rekrutmen dan seleksi karyawan sebagaimana berlangsung dalam praktiknya. Penelitian ini juga menganalisis strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia. Dengan cara tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi aktual di lapangan serta menghasilkan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan karyawan wisata religi di Kampung Kauman Yogyakarta.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian adalah pengelola dan karyawan wisata religi di Kampung Kauman yang terlibat langsung dalam rekrutmen dan seleksi. Mereka dipilih karena memiliki pengalaman langsung, pengetahuan dan berperan aktif dalam rekrutmen dan seleksi pada karyawan wisata religi di Kampung Kauman tersebut.

b. Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini yaitu rekrutmen dan seleksi karyawan yang diterapkan di wisata religi di Kampung Kauman Yogyakarta. Penelitian ini mencakup peran pengelola wisata religi sebagai pihak utama dalam proses seleksi dan rekrutmen karyawan untuk mendukung pengelolaan wisata religi. Fokus penelitian ini tertuju pada bagaimana aspek-aspek manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, penempatan, dan seleksi karyawan, diintegrasikan dengan nilai-nilai keagamaan, kearifan lokal, serta struktur sosial budaya masyarakat Kampung Kauman dalam pelaksanaan wisata religi.

c. Sumber Data

Sumber data dari penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Masing-masing sumber data berfungsi untuk memperoleh informasi faktual, mendalam, dan relevan dengan rekrutmen dan seleksi pada karyawan wisata religi di Kampung Kauman.

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.²⁷ Dalam konteks penelitian ini, data primer didapatkan melalui wawancara langsung dengan informan yang relevan, yaitu pengelola wisata religi Kampung Kauman. Proses wawancara ini memberikan informasi yang lebih mendalam dan otentik mengenai topik yang diteliti. Hasil wawancara tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar utama dalam penelitian ini, yang tentunya sangat berharga untuk menggali pemahaman lebih lanjut tentang rekrutmen dan seleksi pada karyawan wisata religi di Kampung Kauman.

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.²⁸ Dalam penelitian ini, data sekunder berasal dari buku, jurnal, artikel, dan berbagai sumber tertulis lainnya yang memiliki relevansi dengan topik mengenai rekrutmen dan seleksi pada karyawan. Sumber-sumber ini dapat memberikan gambaran teori dan konsep yang lebih luas, yang bisa memperkaya pemahaman terhadap topik yang sedang diteliti.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Metode ini mencakup berbagai cara diantaranya:

a. Observasi

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipan. Observasi partisipan adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan terhadap

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta, Bandung, 2013, 137.

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. 137.

objek pengamatan dengan langsung hidup bersama, merasakan serta berada dalam aktivitas kehidupan objek pengamatan.²⁹ Observasi dilakukan kepada pengelola, pemandu wisata, dan karyawan wisata religi Kampung Kauman Yogyakarta untuk memahami praktik serta dinamika rekrutmen dan seleksi karyawan. Observasi mencakup perilaku, pola kerja, interaksi, koordinasi, dan pembagian tugas antar pihak. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan serta tantangan yang dihadapi dalam mendukung kegiatan wisata religi.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data yang berupa pertemuan dua orang atau lebih secara langsung untuk bertukar informasi dan ide dengan tanya jawab secara lisan sehingga dapat dibangun makna dalam suatu topik tertentu.³⁰ Dalam penelitian mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan di sektor wisata religi Kampung Kauman Yogyakarta, wawancara digunakan untuk menggali pengalaman dan pemahaman pengelola, pemandu wisata, tokoh masyarakat, dan pihak terkait lainnya. Melalui wawancara langsung, peneliti bertujuan untuk memahami kebijakan, praktik, tantangan, serta upaya menjaga kualitas layanan di wisata religi. Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih informan yang paling kompeten, seperti koordinator kegiatan wisata, pemandu sejarah, dan anggota komunitas yang terlibat langsung, guna mendapatkan data yang mendalam mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan di sektor ini.

c. Dokumentasi

²⁹ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012): 220.

³⁰ Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. 21.

Menurut Pohan, dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi yang didapatkan dari dokumen, yakni peninggalan tertulis, arsip-arsip, akta, ijazah, rapor, peraturan perundang-undangan, buku harian, surat-surat pribadi, catatan biografi, dan lain-lain yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti.³¹ Dalam penelitian mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan pada wisata religi di Kampung Kauman, dokumentasi digunakan untuk merekam kegiatan terkait proses seleksi, seperti wawancara calon karyawan, pelatihan pemandu wisata, dan prosedur seleksi. Foto, catatan lapangan, materi pelatihan, dan arsip kelembagaan menjadi sumber penting untuk memahami bagaimana rekrutmen dan seleksi karyawan wisata religi. Dokumentasi juga membantu memverifikasi temuan wawancara dan observasi, sehingga kesimpulan penelitian lebih kuat dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

4. Teknik Validasi Data

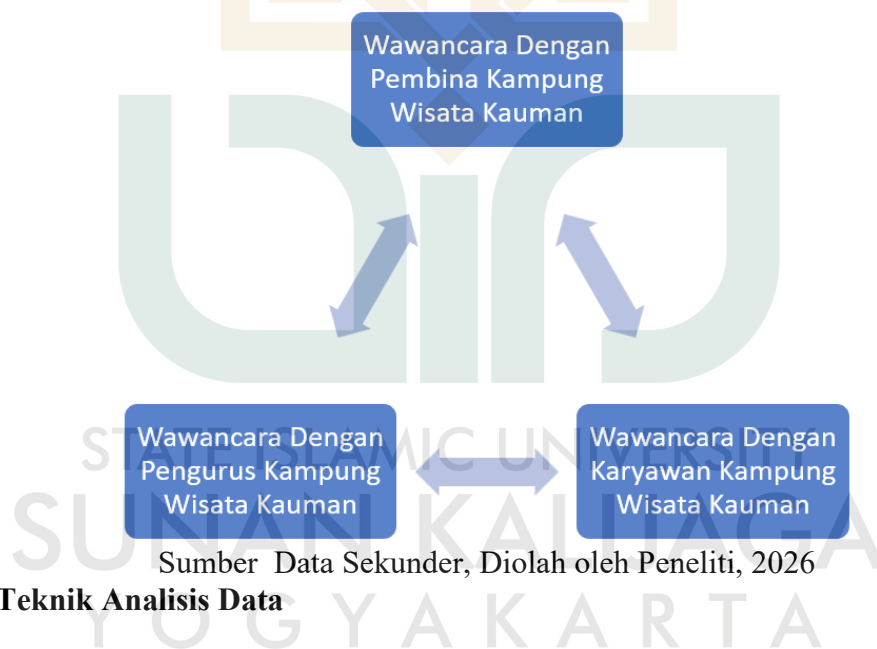
Teknik validasi data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber data. Triangulasi sumber data dilakukan dengan cara memeriksa, membandingkan, dan mengkaji kembali informasi yang diperoleh dari berbagai sumber untuk mengetahui tingkat konsistensi, kesesuaian, dan keabsahan data.³² Dalam penelitian ini, data mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan wisata religi di Kampung Kauman Yogyakarta diperoleh dari beberapa sumber, yaitu pengelola wisata religi, karyawan, serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kegiatan wisata religi. Data yang diperoleh melalui wawancara dengan para informan kemudian

³¹ Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. 226.

³² Wiyanda Vera Nurfajriani, dkk., "Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 17 (2024): 828.

dibandingkan dengan hasil observasi lapangan dan dokumentasi yang tersedia, sehingga peneliti dapat melihat apakah informasi yang disampaikan memiliki kesesuaian dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Melalui triangulasi sumber data, peneliti dapat mengidentifikasi perbedaan maupun persamaan informasi dari setiap sumber, sehingga data yang digunakan dalam penelitian menjadi lebih kuat dan dapat dipercaya. Teknik ini juga membantu peneliti mengurangi kemungkinan subjektivitas, memperkuat kredibilitas temuan, dan memastikan bahwa hasil penelitian benar-benar mencerminkan realitas yang terjadi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan wisata religi di Kampung Kauman Yogyakarta.

Gambar 1. 1. Triangulasi Sumber



5. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi karyawan diterapkan dalam program wisata religi di Kampung Kauman Yogyakarta. Peneliti menggunakan model analisis interaktif

Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahap utama yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

Pada tahap reduksi data, berbagai informasi yang diperoleh dari wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi diseleksi, dikategorikan, dan dirangkum.³³ Proses ini bertujuan menemukan fokus-fokus penting yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi karyawan, seperti pola penempatan karyawan, mekanisme koordinasi dalam proses seleksi, kriteria pemilihan pemandu wisata, serta strategi peningkatan kualitas rekrutmen dan seleksi dalam kegiatan wisata religi di Kampung Kauman.

Setelah proses penyederhanaan, data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, sehingga peneliti dapat melihat gambaran yang lebih jelas mengenai praktik dan dinamika rekrutmen serta seleksi karyawan di Kampung Kauman.³⁴ Penyajian data ini dapat membantu untuk menunjukkan hubungan antarperistiwa, alur seleksi, serta peran orang-orang kunci dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang mendukung pengelolaan wisata religi yang berbasis pada nilai sejarah dan tradisi keagamaan masyarakat Kauman.

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, yaitu proses menyusun interpretasi dari data yang sudah dianalisis. Pada tahap ini, peneliti merumuskan temuan-temuan utama mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan, serta faktor-faktor pendukung maupun penghambat yang memengaruhi keberhasilan

³³ M. B. Miles dan A. M. Huberman. *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (London: SAGE Publications, 1994): 9, https://books.google.co.id/books?id=U4IU_-wJ5QEC.

³⁴ M.Q. Patton, *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (London: SAGE Publications, 2014): 47, <https://books.google.co.id/books?id=ovAkBQAAQBAJ>.

rekrutmen dan seleksi dalam program wisata religi di Kampung Kauman. Untuk menjaga validitas dan keandalan hasil penelitian, peneliti menerapkan teknik triangulasi sumber data. Langkah ini memastikan bahwa informasi yang diperoleh dari berbagai narasumber dan teknik pengumpulan data saling menguatkan, sehingga temuan penelitian dapat dipercaya dan mencerminkan kondisi lapangan secara objektif.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang disusun ini bertujuan untuk menata alur pembahasan dalam penelitian yang akan dilaksanakan. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I ini merupakan pendahuluan yang berfungsi sebagai panduan dalam kegiatan penelitian ini. Bab ini mencakup beberapa hal, yaitu konteks penelitian yang menjelaskan alasan penelitian mengapa penelitian ini ditulis. Kemudian fokus penelitian agar penelitian tidak meluas ke topik lain yang tidak relevan dan tetap terarah. Bab ini juga menjelaskan tujuan dari penelitian, manfaat penelitian dan kajian pustaka berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Dengan adanya kajian pustaka diharapkan penelitian ini dapat dianalisis dan valid pada akhir penulisan penelitian ini. Membahas tentang teori yang dipilih peneliti yang berkaitan dengan temuan-temuan penelitian yang relevan sebagai pedoman dalam penelitian. Kajian teori ini mengambil dari beberapa sumber seperti, jurnal penulisan, disertasi, tesis, skripsi terdahulu, laporan penelitian, buku dan terbitan resmi pemerintah. Menjelaskan metode penelitian yang akan digunakan di penelitian ini seperti, jenis penelitian dan pendekatannya,

lokasi untuk penelitian, sumber data, teknik dalam pengumpulan data, teknik validasi data dan teknik analisis data.

BAB II menjelaskan tentang gambaran umum tentang lokasi penelitian dan topik penelitian dalam konteks penelitian ini yaitu wisata religi di Kampung Kauman Yogyakarta. Membahas tentang letak geografis, sejarah, kehidupan sosial budaya di Kampung Kauman. Menjelaskan profil-profil dari tujuan wisata religi di Kampung Kauman.

BAB III berisi pembahasan yang lebih rinci tentang topik penelitian. Pada bab ini dijelaskan hasil dari penelitian yang diperoleh dari data yang telah dikumpulkan dan dianalisis secara bertahap, kemudian memaknai hasil tersebut dengan mengaitkannya dengan teori yang digunakan dalam penelitian. Peneliti juga menjelaskan alasan-alasan munculnya temuan-temuan dalam penelitian. Bab ini menjadi penghubung antara teori dan praktik serta memberikan tambahan pengetahuan pada objek yang diteliti.

BAB IV merupakan bagian penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Bab ini bertujuan untuk memberikan gambaran hasil penelitian dalam bentuk kesimpulan. Dengan adanya kesimpulan ini, diharapkan dapat menjelaskan makna dari penelitian yang telah dilakukan. Selain itu, pada bab ini juga membahas tentang saran-saran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian pada bab III tentang rekrutmen dan seleksi pada karyawan wisata religi di Kampung Kauman Yogyakarta, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa rekrutmen karyawan wisata religi di Kampung Kauman Yogyakarta berlangsung secara sederhana, fleksibel, dan dekat dengan kehidupan masyarakat setempat. Pengelola lebih mengandalkan jaringan warga, karyawan lama, kelompok pemuda, serta komunikasi lisan atau *WhatsApp* untuk mengajak calon karyawan bergabung. Kriteria yang diperhatikan lebih menekankan kemauan belajar, kepedulian terhadap kampung, sikap sopan, tanggung jawab, dan kesiapan membantu kegiatan wisata. Pola rekrutmen ini memperlihatkan kuatnya nilai kekeluargaan, kepercayaan sosial, dan partisipasi lokal dalam menjaga keberlangsungan wisata religi Kampung Kauman.

Proses seleksi karyawan dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap perilaku, keterlibatan, komunikasi, dan keseriusan calon karyawan ketika mengikuti kegiatan wisata. Pengelola menilai kecocokan calon karyawan dari cara mereka bergaul, menerima arahan, membantu kegiatan, serta menjaga nama baik Kampung Kauman di hadapan warga dan wisatawan. Penempatan karyawan baru dilakukan secara bertahap melalui peran awal seperti *sweeper* atau *co-guide* agar mereka dapat belajar dari pengalaman lapangan. Orientasi yang diberikan

membantu karyawan memahami tugas, etika pelayanan, sejarah Kauman, dan nilai-nilai religi yang harus dijaga dalam setiap kegiatan wisata.

B. Saran

1. Bagi Pengelola Kampung Wisata Kauman

Pengelola Kampung Wisata Kauman disarankan menyusun pedoman kerja yang lebih terstruktur agar proses rekrutmen dan seleksi memiliki arah serta tahapan yang jelas. Pelatihan dasar bagi karyawan juga perlu diperkuat, khususnya terkait pelayanan wisata, etika komunikasi, serta pemahaman nilai sejarah dan religius kawasan Kauman. Selain itu, dokumentasi rekrutmen dan seleksi perlu ditingkatkan sebagai bahan evaluasi. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan profesionalitas pengelolaan wisata religi secara berkelanjutan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat memperluas kajian pada aspek lain dalam pengelolaan sumber daya manusia di wisata berbasis masyarakat serta membandingkannya dengan destinasi wisata religi lainnya. Penggunaan metode campuran juga dapat memperkuat temuan melalui dukungan data kuantitatif. Selain itu, penelitian lanjutan dapat mengkaji hubungan antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kualitas pelayanan wisata guna memperkaya kajian manajemen dakwah dan pariwisata religi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akingbola, Kunle, "A Model of Strategic Human Resource Management," *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing* 24 (2012): 214-215.
- Akingbola, Kunle, "Context and Nonprofit Human Resource Management," *Administration & Society* 45, no. 8 (2013): 974-976
- Anwar, M. A. "Kajian Pengembangan Wisata Religi Di Kabupaten Banjar Kalimantan Selatan." *Jurnal Kebijakan Pembangunan* 14 no. 2 (2019): 179–190.
- Arif, Muhammad. "Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase." *Jurnal Al-Hikmah* 15, no. 1 (2018): 39-42.
- Arviana, Nerissa., & Wasisto Ruswidiono. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT SHF." *E-Jurnal Manajemen TSM* 2, no. 3 (2022): 61-64.
- Atikawati, Ena., & Raswan Udjang. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* 4, no. 1 (2016): 9-23.
- Garaika., & Helisia Margahana. "Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi." *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* 17, no. 2 (2019): 136.
- G. Onibala, Androh & Ivonne L. Saerang, dan Lucky O. H. Dotulong, "Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM," *Jurnal EMBA* 5, no. 2 (2017): 381.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hendriati, Yossi., & Ridwan Sya. "Sustainable Human Resources in the Tourism Industry in Indonesia: Employee Competence and Government Regulation." *International Journal of Bussines Law and Education* 5, no. 1 (2024): 1064-1077.
- Khodiyat, Romaini. *Kamus Pariwisata dan Perhotelan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 1992.

- Lilistian, Yuliana Fondasoya. "Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Ketepatan Penempatan Karyawan." *Fokus* 20, no. 1 (2022): 196.
- Makhasi, Ghifari Yuristiadhi Masyhari, dan Muhammad Fakhrrurifqi. "Interpretasi Sejarah Lokal dan Pengembangan Jalur Wisata Digital Berbasis QR Code di Kampung Kauman Yogyakarta untuk Solo Traveler." *Sejarah dan Budaya* 14, no. 2 (2020): 14-31.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2014.
- Maula, Atiqatul., Prasetya, Ade Iqbal., & Cahyo, Ardian Dwi. "Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk." *Kompetensi* 12, no. 2 (2018): 93.
- Miles, M. B. & A. M. Huberman. *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. London: SAGE Publications, 1994.
https://books.google.co.id/books?id=U4IU_-wJ5QEC.
- Muflih, Muhammad Dzaky, Muhammad Ifitroni, Hilmia Nur Lathifah, Shaddam Nabil Waraprada, Muhammad Azhar Thoriq, dan Isyryn Yus Fauziah. "Resiliensi Konsep Islam pada Kampung Kauman Yogyakarta." *Seminar Karya & Pameran Arsitektur Indonesia* 7, no. 1 (2024): 179-187.
- Mulyati, Ariadna. "Prosedur Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan," *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi* 1, no. 2 (2021): 81.
- Mulyati, Ariadna. "Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 no. 2 (2018): 2.
- Nurfajriani, Wiyanda Vera Nurfajriani, dkk., "Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 17 (2024): 828.
- Nuryanta, Nanang. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen Dan Seleksi)." *Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2008): 63.
- Oktariani, Tiffany Tri, dan Fajri Yanto. "Sense of Place Kawasan Kampung Kauman Yogyakarta sebagai Potensi Wisata Sejarah dan Religi." *Seminar Karya & Pameran Arsitektur Indonesia* 6, no. 2 (2023): 257-267.
- Patton, M.Q. *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice*. London: SAGE Publications, 2014.
<https://books.google.co.id/books?id=ovAkBQAAQBAJ>.
- Pottale, Billy., Viktor Lengkong, & Sileyljeova Moniharapon. "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo

The Influence Of The Recruitment Process For And Selection Of The Performance Of Employees At PT. Bank Solutgo.” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16, no. 04 (2016): 454.

Prastowo, Andi. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.

Prawira, Ageng., Beni Hakim, Ayu Rofiqoh, Tiara Nurhusnah, Yedia Juliani, & Billy Yanis. “Rekrutmen dan Seleksi.” *Jurnal Multidisiplin Indonesia* 4, no. 2 (2025) 1849.

Rabbaniyah, Hafsa Intifadhoh, dan Ikaputra. "Kategorisasi Langgar Berdasarkan Pola Perkembangan Spasial (Studi Kasus: Kauman Yogyakarta)." *Mintakat: Jurnal Arsitektur* 25, no. 1 (2024): 37-48

Qomara, Khusnatul. “Pengenaln Sejarah dan Budaya Muhammadiyah Melalui Aktivitas Wisata Religi di Kampung Kauman Yogyakarta,” *Laporan PKL Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga* 2025: 1-40.

Savitri, Inka Nur. “Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Di PP. Ebad Alrahman Wisata”, *Skripsi Universitas Islam Negeri Surabaya*, 2021: 5-8.

S, Aziza, “Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan (Manajemen Sumber Daya Manusia),” *The 3rd Annual Conference On Islamic Education Management* 3, No. 1 (2021): 53-54.

Solehan, “Pengembangan Kemampuan Kinerja Karyawan Melalui Manajemen Pendidikan dan Latihan,” *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset* 2, no. 4 (2024): 240, <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1033>.

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

Sugiyono. *Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2008.

Sugiyono. *Metode Penelitian & Pengembangan Research And Development*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2015.

Suwantoro, Gamal. *Dasar-Dasar Pariwisata*. Yogyakarta: Andi, 2004.

Triatmodjo, Suastiwi. "Dua Ragam Makna pada Ruang dari Masa Lalu di Permukiman Kauman Yogyakarta." *Tsaqafa: Jurnal Kajian Seni Budaya Islam* 1, no. 1 (2012): 1-17.

Titisari, Millenia., & Khairul Ikhwan, "Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 6, no. 3 (2021): 11-12.

Wibowo, Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV. R.A.De. Rozarie, 2017.

Yandri, Delfi., & Nadhifa Putri Adiani. "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri," *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis* 9, No. 2 (2020): 80-82.

