Jurnal DIALOGIKA *Manajemen dan Administrasi*
Homepage: https://ejurnal.unma.ac.id/index.php/dialogika
Vol. 3 No. 2, Bulan Juni 2022, halaman: 73~80
E-ISSN: 2720-9865, P-ISSN: 2716-3563
DOI https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i2.3736

SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SYARIAH PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA KABUPATEN LUWU

Rianto
Institut Agama Islam Negeri Bone (IAIN Bone)
[1*]Email penulis koresponden: rryanhusain@gmail.com

Riwayat artikel: diterima 22 Juni 2022 , diterima 27 Juni 2022 , diterbitkan 30 Juni 2022

Penulis koresponden

Rianto

Abstract

The study carried out had the aim of finding out how the employee recruitment system at PT. Sumber Graha Sejahtera in Luwu Regency. Apart from that, we also want to know the employee recruitment system at PT. Sumber Graha Sejahtera in Luwu Regency from a sharia management perspective. Researchers use this type of field research. The method used is descriptive qualitative. The results of this research indicate that the employee recruitment system carried out by PT. Sumber Graha Sejahtera really pays attention to employee performance in the recruitment process, because it carries out evaluations every 6 months, and judging from the attendance of prospective employees, if the prospective employee has gone through all the processes and has become a Certain Time Contract Employee (PKWT), he will be appointed as a permanent employee, and all these series are in accordance with the performance measures required by the company. Besides that, PT. Sumber Graha Sejahtera has carried out employee recruitment based on the attitude of professionalism shown by employees. Based on the attitude of professionalism in the view of sharia, it is characterized by three things, namely: Kafa'ah, Himmatul amal, and Amanah.

Keywords: *Recruitment; Employees; Sharia Management.*

Jurnal ***Dialogika*** *diterbitkan oleh Program Studi Magister Ilmu Administrasi,Pascasarjana Universitas Majalengka*

Abstrak

Studi yang dilakukan mempunyai tujuan untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu. Disamping itu juga untuk mengetahui sistem rekrutmen karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu dalam perspektif manajemen syariah. Peneliti menggunakan jenis penelitian lapangan (field research). Adapun metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh pihak PT. Sumber Graha Sejahtera sangat memperhatikan kinerja karyawan dalam proses rekrutmen, karena dilakukannya evaluasi setiap 6 bulan, dan dilihat dari absensi calon karyawan apabila calon karyawan tersebut telah melewati semua prosesnya dan telah menjadi Pegawai Kontrak Waktu Tertentu (PKWT), maka akan diangkat menjadi pegawai tetap, dan semua rangkaian tersebut sesuai dengan ukuran kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Disamping itu juga PT. Sumber Graha Sejahtera telah melaksanakan rekrutmen pegawai berdasarkan sikap profesionalisme yang ditunjukkan oleh karyawan, Berdasarkan sikap profesionalisme dalam pandangan syariah dicirikan pada tiga hal, yakni : Kafa'ah, Himmatul amal, dan Amanah.

Kata kunci: Rekrutmen; Karyawan; Manajemen Syariah.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia yang akan menentukan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Amelia et al., 2022; Kamaludin, 2020). Sumber daya manusia adalah aset yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Karyawan adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat dugunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan riil organisasi. Hal ini perlu dilakukan perencanaan kebutuhan pegawai secara tepat sesuai beban kerja yang ada dan hal tersebut dengan didukung oleh adanya proses rekrutmen yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi (Ellyta Yullyanti, 2009).

Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 adalah bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sistem rekrutmen yang ada pada PT. Sumber Graha Sejahtera dilakukan dengan menggunakan beberapa tahap, tahapan pertama, yaitu dilakukan dengan cara calon karyawan terlebih dahulu diberikan arahan tentang apa-apa saja yang harus dilakukan ketika bekerja pada perusahaan tersebut, para calon karyawan juga akan dijelaskan mengenai tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selanjutnya para calon karyawan akan diberikan kesempatan untuk bekerja sebagai PKWT (Pegawai Kontrak Waktu Tertentu/Magang) pada PT. Sumber Graha Sejahtera tersebut, pada tahap pertama ini dilakukan selama 3 hari dan devisi atau bagian yang ada di PT. Sumber Graha Sejahtera yaitu tata usaha kayu, keuangan, produksi, pengadaan kayu, metence, gudang dan pengaman (Gazali, 2018).

Berkaitan dengan hal tersebut, Islam memandang bahwa proses rekrutmen merupakan persoalan yang krusial karena proses rekrutmen berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu Islam juga menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dapat tercapai. Pada zaman nabi karyawan yang direkrut adalah untuk panglima perang, kekuatan disini maksudnya merekrut orang yang kuat untuk berperang, memiliki fisik yang tangguh sehingga mampu melaksanakan tugas sebagai panglima perang dengan baik. Sedangkan kuat pada saat ini diartikan sebagai orang yang memiliki fisik yang sehat jasmani dan rohani, karena dengan fisik yang kuat karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga dapat dipertanggung jawabkan.

Pada masa sekarang dengan adanya syarat memiliki badan sehat jasmani dan rohani bagi pelamar yang dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter atau rumah sakit pemerintah. Syarat ini sudah menjadi hal yang tidak bisa ditinggalkan pada proses rekrutmen. Syarat ini juga sudah menjadi keharusan disemua bidang pekerjaan. Hampir semua organisasi sudah menjadikan syarat ini sebagai syarat yang mutlak (Nila Mardiah, 2016). Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti mengenai sistem rekrutmen pegawai dalam perspektif manajemen syariah di PT. Sumber Graha Sejahtera yang merupakan salah satu perusahaan industri kayu.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka

diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Suwatno dan Donni, 2011; Kamaludin, 2019). Program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan yang kadang kala bertentangan. Tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualitas yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit (Suparni, 2017; Kamaludin, 2021). Oleh karena itu, individu yang underqualified yang belakangan tentunya akan diberhentikan, dan individu yang overqualified yang akan mendrita frustrasi dan meninggalkan organisasi, tidak boleh diangkat jadi pegawai. Tujuan pasca pengangkatan (posthiring goals) yang perlu pula difikirkan, proses rekrutmen harus menghasilkan karyawan yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama denga perusahaan sampai jangka waktu yang wajar. Tujuan lainnya adalah bahwa upaya rekrutmen hendaknya memiliki efek luberan (spillover effects), yakni citra umum organisasi harus menanjak, dan bahkan pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap perusahaan dan produk-produknya.

Perlu diselaraskan dalam rencana kegiatan yang diinginkan dengan kebutuhan khusus yang ditentukan oleh organisasi. Berdasarkan analisis pekerjaan dan arahan pimpinan organisasi yang membutuhkan, maka para rekruter akan mengidentifikasi lowongan pekerjaan, kemudian mempelajari berbagai persyaratan dengan mencermati analisis pekerjaan khususnya ketentuan tentang uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Dalam proses ini, rekruter akan menggunakan berbagai metode untuk memperolah apa yang mereka inginkan.

Rekrutmen dalam perspektif syariah mengacu pada dua sistem, di antaranya sistem meryt yaitu penarikan karyawan yang didasarkan pada kecakapan, bakat, pengalaman, kesehatan sesuai dengan kriteria yang telah dibuat sebelumnya. Kemudian sistem carier yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan bakat serta kecakapan selama yang bersangkutan mampu bekerja dengan harapan dapat naik jabatan sampai pada batas kemampuannya. Sistem patronage yang meliputi spoil sistem dan nepotisme sistem tidak digunakan karena sistem ini tidak sesuai dengan kaidah Islam (Rozalinda, 2005).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu. Disamping itu juga untuk mengetahui sistem rekrutmen karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu dalam perspektif manajemen syariah. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi secara praktis pada sistem rekrutmen yang diterapkan oleh PT. Sumber Graha Sejahtera..

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan *(Field Reseacrh)* yaitu penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci, dan mendalam terhadap suatu objek dilapangan untuk memperoleh informasi dan data sesuai permasalahan penelitian (Supardi, 2005) Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kualititatif, dalam penelitian ini peneliti turun langsung ke tempat penelitian. Alasan peneliti menggunakan pendekatan tersebut yaitu karena penelitian mengkaji tentang sistem rekrutmen dalam persepektif manajemen syariah. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan maka diperlukan

alat analisis. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Descriptive Analysis*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil PT Sumber Graha Sejahtera

Pada akhir tahun 1962 PT. Celebes Raya Co Ltd disingkat PT. Cerco menandatangani satu *agreement* dengan perusahaan Jepang *Japan International Company* disingkat JICSAN yang isinya kesepakatan untuk bekerjasama mendirikan satu pabrik plywood di Palopo Kabupaten Luwu.

Oleh karena pihak PT. Cerco yang diserahi tugas untuk melakukan pembangunan pabrik tidak dapat menyediakan rupiah pembiayaan, maka setelah tertunda selama lebih dari satu tahun dimana PT. Cerco belum dapat memulai pembangunan proyek, maka atas persetujuan Menteri Perindustrian Ringan (waktu itu Djendral M. Yusuf) dengan Ketua Gabungan V Komando Operasi Tertinggi (KOTI), diputuskan untuk melanjutkan proyek Plywood Palopo dan memasukkannya di dalam rangka rehabilitasi Daerah Sulawesi Selatan dan Tenggara. Maka keluar Surat Keputusan Ketua Gabungan V Komando Tertinggi Nomor K/019/6-V/KOTI/1965 tanggal 14 November 1965 dan proyek Plywood Palopo ditarik dari PT.CERCO. serah terima dilakukan pada tanggal 1 Desember 1965.

Surat Keputusan Ketua Gabungan V Komando Operasi Tertinggi Nomor K/019/6-V/KOTI/1965 tanggal 14 November 1965, dengan berlandasrkan pada instruksi Presiden/Panglima Tertinggi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia/Komando Tertinggi Operasi Ekonomi/Komando Operasi Tertinggi No. 2 dan No. 5 tahun 1965. Dengan keluarnya Surat Keputusan Tersebut maka pelaksanaan dari pembangunan proyek ini ditarik dari PT. Cerco.

Menurut rencana pembangunan proyek akan selesai dalam tempo 2 tahun. Namun dalam kenyataannya berjalan hampir 9 tahun lamanya yang di sebabkan beberapa kali dihentikan karena tidak ada biaya yang tersedia. Tidak tersedianya pembiayaan rupiah dikarenakan proyek ini tidak mendapatkan Anggaran Pembangunan dari Departemen Perindustrian. Selama periode pembangunan fisik selama ± 9 tahun lamanya telah terjadi penggantian kabinet begitu pula beberapa kali pergantian pengelola bahkan pengalihan dari suatu departemen ke lain departemen.

Setelah timbang terima dari pihak PT. Cerco kepada pihak Gubernur Sulawesi Selatan pada Tanggal 1 Desember 1965 segera dilakukan pengangkutan barang-barang dan besi kerangka bangunan ke lokasi pembangunan proyek di Bua. Yang mana untuk pertama kalinya langsung dipimpin oleh Direktur II, walaupun saat itu dropping keuangan belum ada bayangan.Berhubung karena dropping keuangan tidak menentu, maka oleh rapat direksi telah digariskan untuk mengerjakan sendiri semua pekerjaan pabrik, sedang pekerjaan Kantor/Perumahan dan lain-lain dapat diserahkan kepada pemborong.

Pada mulanya PT. Panca Usaha Palopo Plywood didirikan dengan Akte Pendirian No.11 tanggal 18 November 1970 oleh Notaris Soeleman Ardjosmita, SH., dengan nama untuk pertamakalinya adalah PT. Palopo Plywood yang kemudian berdasarkan akte perubahan oleh notaris yang sama No. 28 tanggal 11 September 1973 yang dibuat untuk mengubah nama menjadi PT. Panca Usaha Palopo Plywood. PT. Palopo Plywood menguasai Pabrik Plywood dan PT. Palopo Timber menguasai

Logging Wquioment dan areal hutan untuk diproses menjadi HPH.

Karena tidak dapat memperoleh kredit dari Bank, maka di usahakan kerjasama dengan pihak ketiga dan di capai kerja sama dengan PT. Hendratna Plywood dalam bentuk join venture. Pada akhir tahun 1972 dibentuk PT. Hendratna Palopo Plywood dan PT. Hendratna Palopo Timber. Dibawah PT. Hendratna Palopo Plywood proyek yang sudah macet dilanjutkan pembangunannya yang selesai pada bulan Juni 1973 dan mulai produksi percobaan (trial run) sampai bulan Desember 1974. Menjelang penyelesaiaan proyek join venture PT. Hendratna Palopo Timber telah bubar sehingga suply bahan baku kayu yang semula di harapkan dari PT. Hendratna Palopo Timber tidak ada maka di usahakan pembelian kayu melalui Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan dan pembelian kayu tebangan rakyat dengan izin IHPHH.

Selama trial run produksi Plywood rata-rata 2000 lembar perhari yang dapat dicapai malah sering sply kayu terputus sama sekali akhirnya timbul rencana untuk memindahkan pabrik ke Kalimantan. Beberapa mesin-mesin pabrik yang telah terpasang di bongkar dan di petikan yaitu mesin Hot Press, Boiler, Clipper dan Unit Slicer siap untuk diangkut dengan kapal laut.

Sistem Rekrutmen Karyawan

PT. Sumber Graha Sejahtera merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri kayu lapis (*Plywood*) yang berlokasi di Desa Barowa Kecamatan Bua Kabupaten Luwu. Dalam rekrutmen ada beberapa perusahaan yang seringkali menggunakan sistem *Nepotisme*dalam mempekerjakan seseorang pada perusahaan tersebut. Namun pada PT. Sumber Graha Sejahtera sistem ini tidak digunakan. Dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja, hal yang dilakukan oleh PT. Sumber Graha Sejahtera adalah membuka lowongan pekerjaan terlebih dahulu melalui beberapa media social seperti whatsapp dan instagram pada akun-akun tertentu seperti job street, dan loker Makassar, juga dengan cara menempel pengumuman lowongan kerja didepan pintu gerbang perusahaan tepatnya pada papan pengumuman yang terdapat pada pos pengamanan.

a. Penentuan Calon Karyawan
    1. Kriteria calon karyawan
    2. Syarat untuk calon karyawan
    3. Pengalaman kerja calon karyawan
b. Penarikan calon Karyawan

1. Seleksi calon karyawan
2. Sistem Pegawai Kontrak Waktu Tertentu (PKWT)
3. Penetapan karyawan tetap

Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Syariah

Proses rekrutmen dalam manajemen syariah di tegaskan dengan adanya adanya tes tambahan seperti baca tulis Al-Qur'an, namun dalam perusahaan ini calon karyawannya bukan hanya dari kalangan muslim saja tetapi ada juga kalangan non muslim. PT Sumber Graha Sejahtera menerapkan tes tambahan tersebut untuk muslim dan perusahaan tidak menyebutkan tes khusus yang diberikan untuk kalangan non muslim. Jadi perusahaan ini telah menerapkan sistem rekrutmen dalam perspektif manajemen syariah.

Ciri-ciri profesionalisme dalam pandangan syariah ditinjau dari 3 hal, yaitu *Kafa>'ah, Himmatul 'amal,* dan *Amanah.*

a. *Kafa'a,* Islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat untuk posisi jabatan atau tugas tertentu, haruslah orang yang memiliki keahlian

dan kecakapan dalam tugas dan jabatan itu.

b. *Himmatul 'amal,* Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh menyalurkan tenaga dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
c. *Amanah,* selain dari pada 2 hal diatas seorang pekerja muslim juga harus memiliki sifat amanah, dapat dipercaya dan bertanggung jawab, bekerja dengan sungguh-sungguh dan menyalurkan segala potensi yang ada demi mewujudkan tujuan organisasi dan bukan hanya mencari kepentingan pribadinya, sehingga muncul jiwa amanah yaitu mampu menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Jadi dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen berbasis kinerja dalam perspektif manajemen syariah merupakan serangkaian proses yang dilakukan atau diupayakan oleh pihak perusahaan untuk dikerjakan atau dilaksanakan oleh calon karyawan yang dimulai dari Penentuan calon karyawan yang ditinjau dari beberapa hal yang dilakukan oleh pihak perusahaan seperti memperhatikan kriteria calon karyawan, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon karyawan, serta memperhatikan pengalaman kerja calon karyawan, Proses rekrutmen dalam perspektif manajemen syariah yang dilaksanakan sama seperti rekrutmen pada umumnya yaitu meliputi test kemampuan dasar, wawancara, test psikologi dan sebagainya. Namun yang membedakan di sini adalah selain kemampuan dasar, juga adanya test tambahan yang meliputi test pengetahuan agama. Hal ini dilakukan agar karyawan yang direkrut selain memiliki kemampuan akademis juga memiliki wawasan keagamaan untuk menunjang tujuan perusahaan.

Inilah yang membedakan antara perekrutan lembaga syariah dengan lembaga konvensional. Sehingga dari sini perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang tepat yakni memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan sempurna. Maka perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang profesional untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan perspektif manajemen syariah.

KESIMPULAN

PT. Sumber Graha Sejahtera merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri kayu lapis (*Plywood*). Sistem rekrutmen berbasis kinerja merupakan serangkaian proses yang dilakukan atau diupayakan oleh pihak perusahaan untuk dikerjakan atau dilaksanakan oleh calon karyawan yang dimulai dari Penentuan calon karyawan yang ditinjau dari beberapa hal yang dilakukan oleh pihak perusahaan seperti memperhatikan kriteria calon karyawan, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon karyawan, serta memperhatikan pengalaman kerja calon karyawan. Sedangkan proses rekrutmen dalam perspektif manajemen syariah yang dilaksanakan oleh PT. Sumber Graha Sejahtera sama seperti rekrutmen pada umumnya yaitu meliputi test kemampuan dasar, wawancara, test psikologi dan sebagainya. Namun yang membedakan di sini adalah selain kemampuan dasar, juga adanya test tambahan yang meliputi test pengetahuan agama. Hal ini dilakukan agar karyawan yang direkrut selain memiliki kemampuan akademis juga memiliki wawasan keagamaan untuk menunjang tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti dapat memberikan implikasi yaitu

sistem rekrutmen yang diterapkan oleh PT. Sumber Graha Sejahtera sebaiknya dilakukan dilakukan secara menyeluruh sehingga tidak hanya menjangkau wilayah Sulawesi selatan saja dan sistem rekrutmen tersebut sebaiknya dilakukan dengan waktu yang singkat, sehingga tidak membuang banyak waktu.

REFERENCES

Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam, 21(2), 128–138. https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935

Badriyah,Nurul. "Analisis Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan",EKBIS, Vol. XIII, No.1, Maret 2015.

Bungin, Burhan. Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajeman, dan Pemasaran Ed. 1 Cet. I; Jakarta: Kencana, 2013.

Hafidhuddin Didin, Hendri Tanjung, Manajemen Syariah dalam Praktik (Jakarta: Gema Insani Press, 2003).

Gazali, PT. Sumber Graha Sejahtera, Barowa, Kec. Bua Kab. Luwu, SulSel, wawancara oleh penulis di Barowa, 25 Februari 2018.

Hajar Ibnu al-Asqala>niy, Kitab Bulu>g al-Mara>m (Indonesia : Maktabah Dahlan, 2000), h. h. 391.

Kamaludin, K. (2019). Analisis Soft Skill Bagi Pelaku Usaha Mikro Dalam Persaingan Bisnis Modern. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 4(3), 110–123.

Kamaludin, K. (2020). Analisis Hard Skill Sebagai Pondasi Bisnis Bagi Pelaku Usaha Mikro. Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia, 5(5), 120. https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v5i5.1159

Kamaludin, K. (2021). Analisis Strategi Pemasaran Bagi Pelaku Usaha Mikro Di Era Revolusi Industri 4.0. Edueksos : Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi, 10(1), 1–19. https://doi.org/10.24235/edueksos.v10i1.6371

Mardiah,,Nila. "Rekrutmen, seleksi dan penempatan dalam perspektif islam"Maqdis: Kajian Ekonomi Islam, Vol. 1, No. 2, Juli-Desember 2016.

Muhammad Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, Pengantar Manajemen Syariah (Jakarta: Khairul Bayan, 2008).

Noor, Juliansayah. Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah Ed. 1 cet. V; Jakarta: Kencana, 2015.

Noor, Juliansyah . Penelitian Ilmu ManajemenCet.I; Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri, 2013.

Rivai, Veithzal dan Andi Buchari, Islamis EconomicsJakarta: Bumi Aksara, Ed.1, Cet.2, 2013.

Rivai Zainal Veithzal dkk, Islamic Human Capital Management: Cara Tepat dan Mudah dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perusahaan secara Islam.

Rozalinda, Fiqh al-Muamalah dan Aplikasinya pada Perbankan Syariah (Padang: Haifa Press, 2005).

Syaparuddin, Ilmu Ekonomi Mikro Islam Yogyakarta: TrustMedia Publishing, Cet. I, 2017.

Setiawan, Hendri. "Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam pada PT. Bprs Artha Mas Abadi Pati", Skripsi, Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang 2016.

Sinambela, Lijan Poltak. Manajemen Sumber Daya ManusiaCet.3; Jakarta :Bumi Aksara, 2018.

Sugiyono, Metode Penelitian BisnisCet.16 ; Bandung : Alfabeta, 2012.

Sukandarrumidi, Metodologi Penelitian Cet. 4 ; Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2012, h. 100-101.

Supardi, Metodologi Penelitian Ekonomi dan BisnisCet. I: Yogyakarta: UII Press, 2005.

Suparni, E. (2017). Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT Jamsostek (Persero) Pusat. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 1(2), 159–163. https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2218

Sutrisno, Edy. Budaya Organisasi Cet.I; Jakarta: Prenadamedia Group, 2010.

Suwatno dan Donni Juni Priansa, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik BisnisCet.2 ;Bandung :Alfabeta, 2011.

Tanjung, Hendri dan Abrista Devi, Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Ed. 1 Cet. I: Jakarta; Gramata Publishing, 2013.

Teguh, Muhammad . Metodologi Penelitian Ekonomi: Teori dan Aplikasi Ed. 1 Cet. III; Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia Cet. 3; Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

Wibisono, Dermawan. Manajeman Kinerja Cet.I; Jakarta: Erlangga, 2006.

Wulandari,Dwi Asri. "Pengaruh Proses Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Indonesia Dwi Sembilan (IDS) Cabang Kabupaten Jember"Skripsi, Universitas Jember, Jember, 2014.

yullyanti, Ellyta. "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai: Perencanaan dan Pengadaan Biro Kepegawaian dan Organisasi ESDM"Jurnal, Ilmu Administrasi dan Organisasi, Vol 16, No.3, Sept-Des 2009.

Zulhaji, Ahmad. "Analisis Manajemen Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama watampone dalam Perspektif Islam" Skripsi, Jurusan Syari'ah dan Program Studi Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Watampone, 2013.