BAB IV

ANALISA DATA

A. Analisis Perencanaan Rekrutmen SDM Remajas Masjid Ar Rahman Surabaya berbasis Pemasaran Sosial .

1. Kebutuhan SDM

Berdasarkan narasumber 1 tdk ada kualifikasi khusus dalam menetapkan kuantitas dan kualitas kebutuhan akan SDM REMAS Ar Rahman. Sedangkan dalam data dokumentasi 'Design Organisasi REMAS Ar Rahman Surabaya" disebutkan kualifikasi kebutuhan SDM Remas adalah berumur 12-30 tahun dan berdomisili di kawasan RW-06 wilayah Wonokusumo Kidul daerah sekitar Masjid Ar Rahman Surabaya.

Data yang didapatkan dari narasumber 1 dan dokumentasi yang dituliskan narasumber 2 terdapat perbedaan, Namun tidak bersifat bertentangan, mengingat istilah kualifikasi khusus adalah syarat ideal agar masuk ke dalam kriteria calon SDM REMAS Ar Rahman. Sedangkan kualifikasi umur 12-30 dan tinggal di daerah Wonokusumo Kidul sudah menjadi asumsi dimana organisasi REMAS masjid Ar Rahman Wonokusumo Kidul Surabaya merupakan organisasi remaja muslim, pasti calon SDM yang akan direkrut adalah seorang remaja dan pasti tinggal di daerah Wonokusumo Kidul, kalau di luar wilayah maka akan bertabrakan dengan wilayah Masjid Ar Rahman Surabaya. Sehingga meskipun kedua

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

data tersebut berbeda, namun sifatnya tidak bertentangan, sehingga kedua data tersebut bersifat valid dijadikan data untuk dianalisa.

Berdasarkan data tersebut dapat dianalisa bahwa, prasyarat/spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan dalam menentukan calon SDM REMAS tidak berdasarkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan, kompetensi kepribadian, kualifikasi dan pelatihan, pengalaman, permintaan maupun permintaan seperti dalam teori Mondy dan Armstrong. Namun kualifikasi di dasarkan atas umur dan tempat tinggal calon SDM.

Analisis dari perencanaan prasyarat calon SDM REMAS yang tidak memiliki kriteria khusus seperti dalam kriteria karyawan pada umumnya, didasarkan atas pertimbangan 2 hal, yaitu tujuan rekrutmen SDM REMAS Ar Rahman dan pemetaan kondisi calon SDM.

Tujuan dari rekrutmen SDM ini tidak hanya sekedar untuk mencari SDM yang mampu untuk memakmurkan Masjid Ar Rahman, namun juga ada tujuan dakwahnya, dimana untuk melakukan perubahan moral Remaja Muslim di daerah Wonokusumo Kidul. Dalam tujuan dakwah tidak ada kualifikasi khusus objek dakwah, baik kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu sangat wajar dalam perencanaan kualifikasi kebutuhan SDM REMAS Ar Rahman memiliki 2 kriteria tersebut. Jika diberikan kualifikasi khusus dengan acuan memakmurkan Masjid saja, dapat dipastikan bahwa tujuan dakwah tidak akan tercapai, mengingat hanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sedikit saja yang memiliki kemampuan atau pengalaman dalam memakmurkan Masjid.

Analisa kedua dalam perencanaan kebutuhan kualifikasi SDM yaitu berdasarkan pemetaan calon SDM Remaja Muslim di daerah Wonokusumo Kidul ternyata sebagian putus sekolah, yang kuliah cuma 3-4 orang dan rata – rata minim pengalaman organisasi. Hal ini menjadi pendasaran dalam membuat perencanaan dalam menetapkan kualifikasi umur dan tempat tinggal. Tidak realistis jika dibuatkan kriteria khusus mulai pendidikan,pengalaman, dan pengetahuan dalam kondisi calon SDM yang tidak memiliki "kualifikasi"

Sedangkan analisa berkenaan sebab kebutuhan dari perekrutan calon SDM REMAS Ar Rahman bukan dikarenakan adanya pekerjaan baru dalam perusahaan, atau pengembangan dari pekerjaan lama, dan pergantian SDM lama, namun dikarena karena hendak ingin mendirikan perusahaan/organisasi baru yang secara otomatis semua pekerjaan baru dan tidak ada SDM lama.

Tidak berlakunya sebab kebutuhan dalam melakukan rekrutmen SDM seperti yang disampaikan oleh Mondy dan Arsmtrong dikarenakan organisasi atau perusahaan belum berdiri, sedangkan asumsi merencanakan kebutuhan SDM diasumsikan sudah berdiri atau sudah ada organisasi atau perusahaannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Produk Sosial

Produk sosial menurut Kotler dan Roberto dalam pemasaran sosial ada 3 yaitu produk ide meiputi (*belief*), sikap (*attitude*), atau nilai (*value*). Produk sosial berupa praktek sosial baik dalam moment tertentu maupun hingga tingkat kerpibadian. Ketiga berupa objek yang terukur (*tangible object*).

Berdasarkan data yang terkumpul, bahwa produk sosial yang ditawarkan dalam menarik calon SDM REMAS adalah yaitu kegiatan sosial dan keagamaan dan perubahan sosial masyarakat dari yang mengalami kerusakan menjadi masyarakat yang baik, terutama remaja Muslim.

Berdasarkan data dan teori produk sosial, dapat dianalisis jenis produk sosial yang digunakan sebagai alat penawaran nilai terhadap calon SDM adalah ide yang berupa perubahan sikap dan praktek sosial dalam moment tertentu namun kelak diharapkan menjadi kepribadian.

Ide berupa perubahan sikap yang dimaksud adalah perubahan moral remaja Muslim Wonokusumo Kidul dari mengalami kerusakan moral menjadi moral yang lebih baik. Produk sosial ini sangat terlihat dalam perumusan visi misi dan motto dan juga pengajian yang diadakan. Praktek sosial yang dimaksud adalah kegiatan dalam memakmurkan Masjid baik yang bersifat momentual maupun rutin seperti PHBI. Baik momentual maupun kegiatan rutin diharapkan memunculkan kepribadian perilaku/kepribadian kecintaan dalam memakmurkan Masjid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Analisis dalam penyusunan perencanaan produk sosial tersebut didasarkan atas 2 hal yaitu, modal yang dimiliki organisasi dan kondisi calon SDM. Modal yang dimiliki Masjid Ar Rahman adalah sebuah organisi keagamaan yang berisikan kegiatan agama yang di dalamnya mengandung nilai-nilai keagamaan. Seperti kegiatan PHBI yang di dalamnya ada nilai-nilai untung mengenang sejarah, menghargai sebuah peritiwa dan meneladani sebuah peristiwa. Sehingga cukup realitis jika dalam perencanaan produk sosial yang ditawarkan berkenaan dengan kegiatan agama dan nilai – nilai atau ide gagasan.

Pertimbangan kedua adalah kondisi calon SDM yang secara dasar kebutuhan nilai agama ada, namun terkendala olek kondisi lingkungan yang rusak mengakibatkan mereka ikut-ikutan lingkungan. Berdasarkan kondisi tersebut pertimbangan dalam menetukan produk sosial terutama nilai atau ide gagasan dalm perubahan sikap cukup realistis direncanakan mengingat menjadi kebutuhan calon SDM REMAS Ar Rahman.

3. Menentukan Sumber Calon SDM

Berdasarkan data yang terkumpul sumber calon SDM adalah remaja Muslim yang berumur 12-30 tahun dan berdomisili di RW 06 di sekitar Masjid Ar Rahman Surabaya. Dalam teori rekrutmen SDM sumber calon SDM dapat didapatkan melalui sumber internal (karyawan, mantan laryawan) dan sumber eksternal di luar organisasi perusahaan.

Berdasarkan data dan teori tersebut dapat dianalisis bahwa sumber calon SDM REMAS semuanya berasal dari eksternal Masjid Ar Rahman

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Surabaya. Hal tersebut sangat wajar dalam penetapannya mengingat organisasi REMAS Ar Rahman belum berdiri sehingga tidak ada SDM internal REMAS. Kedua pengurus Masjid merupakan orang yang sudah sepuh dan senior – senior, berumur 30 tahun ke atas, tidak masuk dalam kualifikasi umur calon SDM REMAS yaitu 12-30 tahun.

4. Metode Rekrutmen dengan Perubahan Perilaku Sosial

Dalam metode rekrutmen internal ada beberapa cara, yaitu penggunaan basis data karyawan yang telah ada, prosedur pengumuman pekerjaan (*job posting*), pengajuan pekerjaan (*job bidding*), dan referensi karyawan. Sedangkan rekrutmen dengan sumber eksternal dapat melalui online (media sosial, web perusahaan, web tenaga kerja, web perusahaan, blog, dan NACElink), , periklanan, agen perekrutan, pusat pekerjaan, konsultan rekrutmen, konsultan pencari SDM eksekutif, dan mendirikan pendidikan yang menghasilkan tenaga kerja

Berdasarkan data yang terkumpul, perencanaan dalam metode rekrutmen melalui.

a) Dengan mensosialisasikan kebutuhan SDM REMAS Ar Rahman lewat forum perumusan Visi – Misi REMAS Ar Rahman Surabaya
b) Mengajak kegiatan Masjid Ar Rahman seperti Peringatan Hari Besar Islam
c) Mengajak pengajian dengan sistem rumah ke rumah (PSD)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) Untuk mengajak calon SDM tersebut menggunakan beberapa media mulai dari murid-murid mengaji TPA Baitul Ilmu yang merupakan miliki dari Ibu ketua REMAS sdr. Budiono..

e) Selain lewat murid – murid mengaji TPA Baitul Ilmi, juga menggunakan tetangga rumah orang tua

f) Menggunakan Snowball, yaitu dari calon anggota REMAS yang tertarik mengajak teman – teman yang selainnya untuk ikut menjadi anggota atau SDM REMAS Ar Rahman.

Berdasarkan data dan teori metode merekrut dapat dianalis bahwa perencanaan dalam metode rekrutmen adalah menggunakan basis data yang sudah terkumpul dari pendataan awal baik dari tetanngga, murid TPA dan calon SDM REMAS yang sudah tertarik sebelumnya. Namun basis data yang digunakan bukan karyawan seperti rekrutmen internal, namun justru basis data sumber calon SDM eksternal, hal ini yang menjadi menarik, mengingat dalam teori rekrutmen sumber calon SDM eksternal tidak dilakukan pendataan terlebih dahulu siapa yang akan menjadi calon SDMnya namun langsung ditawarkan vaik lewat online, iklan dan lain sebagainya.

Job posting, *job bidding*, online, periklanan, penggunaan agen dan konsultan tidak dilakukan tidak digunakan namun menggunakan referensi dalam hal ini lingkungan sekitar, bukan karyawan. Hal ini menjadi menarik yaitu menggunakan referensi calon SDM untuk mencari calon SDM. Dalam teori rekrutmen eksternal tidak ada istilah menggunakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

referensi calon SDM, kalau dalam rekrutmen internal menggunakan referensi karyawan. Yang menarik selainnya adalah bersedianya calon SDM dan lingkungan Masjid untuk memberikan referensi tentang calon SDM REMAS Ar Rahman.

Metode rekrutmen yang berikutnya adalah dengan mengumpulkan calon SDM untuk merumuskan organisasi REMAS dan juga *stakeholder* Masjid Ar Rahman dari pengurus Masjid, masyarakat dan pengurus kampung. Hal ini juga tidak dalam metode rekrutmen SDM yang ada.

Analisis pemilihan dalam perencanaan 3 metode rekrutmen calon SDM REMAS Ar Rahman ada beberpa hal. Pertama belum berdirinya organisasi REMAS Ar Rahman, dimana hal ini mengakibatkan tidak bisa menggunakan metode rekrutmen internal baik basis data, referensi karyawan. Penggunaan iklan, agen, konsultan dan mendirikan pendidikan tidak mungkin dilakukan, karena metode tersebut membutuhkan modal besar, padahal organisasinya saja belum berdiri.

Kedua, analisinya berkaitan dengan posisi pendiri REMAS/Ketua REMAS yang memiliki "jaringan" baik potensi jaringan yang dimiliki keluarga yang cukup disegani, baik Ayah sebagai Haji maupun Ibu yang memiliki TPA Baitul Ilmi.

Ketiganya adanya respon positif calon SDM dalam promosi awal rekrutmen SDM. Hal ini menyebabkan munculnya dorongan untuk mengajak teman – teman yang mereka miliki. Dalam istilah sdr Budiono akhirnya bisa menggunakan metode *snowball*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Analisis Implementasi Rekrutmen SDM Remajas Masjid Ar Rahman Surabaya berbasis Pemasaran Sosial .

1. SDM Lapangan

Berdasarkan data yang terkumpul, SDM yang digunakan dalam pelaksanaan rekrutment SDM adalah murid-murid TPA Baitul Ilmi, tetangga orang tua sdr Budiono, dan calon SDM REMAS Ar Rahman.

Berdasarkan data tersebut dapat dianalisis bahwa pelaksanaan di lapangan rekrutemen calon SDM REMAS Ar Rahman tersebut sangat wajar dilakukan, mengingat sdr Budiono tidak tinggal di Wonokusumo Kidulsemenjak memiliki keluarga, sehingga informasi tentang data calon SDM dan juga relasi dengan calon SDM REMAS kurang, meskipun setelah dilakukan pendataan sdr Budiono selaku REMAS beberapa ada yang mengenal. Kedua mengingat organisasi REMAS belum tidak mungkin menggunakan SDM REMAS, karena organisasinya belum berdiri. Menjadi pilihan rasionalakhirnya menggunakan lingkungan sekitar Masjid untuk diminta membantu dalam melakukan rekrutmen calon SDM REMAS Ar Rahman.

2. Menawarkan Nilai dengan Metode Perubahan Sosial

Prinisip kerja pemasaran sosial adalah dengan melakukan perubahan perilaku yang meliputi *cognitive change* yaitu perubahan di tingkat pengetahuan. Kedua *action change* perubahan dalam tingkat perilaku. Kedua *behavioural change* perubahan dari perilaku menjadi sebuah kepribadian/kebiasaan dan terakhir *value change* yaitu perubahan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nilai sosial masyarakat hingga menjadikannya sebuah kepercayaan yang lebih dalam atau internalisasi.

Analisis *cognitive change* terlihat dalam proses rekrutmen yang bersifat dialogis, hal ini terlihat dalam sosialiasi tentang keinginnan mendirikan REMAS dan menyusun visi-misinya yang melibatkan calon SDM REMAS, masyarakat sekitar Masjid terutama keluarga, pengurus Masjid dan pengurus kampung. Pendapat baik yang setuju dan tidak setuju dipersilahkan diutarakan dan dimusyawarahkan.

Dalam mengajakan calon SDM REMAS juga tidak ada pemaksaan, hal ini terlihat dalam mengajak pengajian dan kegiatan keagamaan mau ikut atau ikut tidak ada sanksinya, diberikan kebebasan dalam memilih. Hal ini merupakan ciri khas dalam perubahan perilaku dengan *cognitive change*

Analisis *action change* terlihat dalam bentuk ikut sertanya calon SDM dalam kegiatan keagamaan baik PHBI, pengajian, hadrah, takjil on street dan pelatihan organisasi. Dimana secara prinsip kegiatan agama tersebut mengajarkan secara nilai tentangan perubahan perilaku terutama ketika kegiatan pengajian. Sedangkan kegiatan keagamaan menyampaikan nilai – nilai perubahan perilaku (*action change*) dengan perilaku yang konkret di lapangan.

Sedangkan dalam sudut behavioural change masih belum terlihat, namun value change begitu terlihat dalam rekrutmen berdasar perubahan sosial yaitu value “berubahlah lebih baik”.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. **Analisis Evaluasi Rekrutmen SDM Remajas Masjid Ar Rahman Surabaya berbasis Pemasaran Sosial**.

1. Hasil Rekrutmen SDM REMAS

Berdasarkan data yang terkumpul jumlah awal rekrutmen SDM REMAS Ar Rahman dari 0 berkembangan menjadi 31 orang dengan kategori aktif 6 orang, 11 orang kategori sedang, 14 orang sisanya statusnya jarang aktif pada tahun 2016. Perkembangan pada April 2017 mengalami peningkatan 46 orang dengan klasifikasi 19 kategori aktif, 9 orang kategori sedang, sisanya 28 orang jarang aktif.

Dapat dianalisis secara hasil rekrutment yang dilakukan oleh REMAS Ar Rahman mengalami keberhasilan dari 0 menjadi aktif 31 orang, dan kemudian menjadi 46 orang.

2. Sebab Kegagalan dan Kesuksesan Rekrutmen SDM REMAS.

Berdasarkan data yang terkumpul hambatan dan pendukung rekrutmen REMAS Ar Rahman adalah;

a. Hambatan pada awal rekrutmen adalah dari ketua dan pendiri REMAS dari segi waktu, mengingat tempat tinggal bukan di daerah Wonokusumo Kidul. Ditambah kuliah dan juga bekerja, sehingga secara waktu hanya 4 jam seminggu.
b. Hambatan sebagian masyarakat terhadap REMAS. Sebagian ada yang menganggap bahwa dengan adanya REMAS dapat menggantikan pengurus yang lama, kedua tidak jelas kegiatan REMAS itu apa, dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

teman teman calon SDM REMAS menyindir dengan mengatakan "rusak ya rusak sekalian, jangan separuh- separuh.

c. Kendala dalam SDM yang berjalan di lapangan mengajak untuk menjadi SDM REMAS, mengingat sifatnya meminta bantuan bukan secara profesional mengajak untuk mengajak menjadi SDM REMAS

d. Pengajian sambang dulur tingkat kehadirannya naik turun.

Sedangkan hal-hal yang mendukung dalam rekrutmen SDM REMAS Ar Rahman Surabaya adalah.;

a. Keluarga dari Sdr Budiono yang cukup terpadang di masyarakat wonokusumo kidul.

b. Dukungan ketua Takmir, sebagian pengurus Masjid dan pengurus kampung RT/RW yang memberikan keleluasaan dan dukungan dalam melakukan rekrutmen SDM REMAS. Ketua Takmir sudah mempercayakan kepada sdr Budiono.

c. Suksesnya pengajian sambang dulur dalam menjalin hubungan baik dengan calon REMAS dan juga keluarganya, hingga pihak keluarga mengijinkan dan mendukung anaknya untuk mengikuti dan menjadi SDM REMAS Ar Rahman Surabaya.

Berdasarkan data tersebut dapat dianalisa sebab keberhasilan dalam melakukan rekrutmen SDM REMAS Ar Rahman adalah variabel dukungan masyarakat baik dari keluarga, pengurus Masjid dan kampung, dan juga masyarakat Wonokusumo Kidul. Kedua adalah strategi rekrutmen yang menggunakan sistem "jemput bola" yang akhirnya mampu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memahami kondisi atau kesulitan calon SDM untuk menjadi SDM REMAS Ar Rahman serta mampu untuk membangun hubungan baik dengan keluarga calon SDM REMAS Ar Rahman.

Sedangan variabel yang menghambat adalah profesionalisme SDM yang melakukan rekrutmen SDM karena sifatnya meminta bantuan kepada lingkungan masyarakat, sehingga berjalannya rekrutmen SDM berjalan sesuai dengan kondisi waktu, tenaga, dan kemampuan SDM yang diminta bantuan.

Sehingga dari analisis evaluasi tersebut dapat dilakukan kegiatan – kegiatan oleh REMAS Ar Rahman Surabaya untuk dapat menjaga hubungan dan komunikasi antara masyarakat, pengurus kampus, dan pengurus Masjid mengingat salah satu kunci kesuksesan dari rekrutmen REMAS Ar Rahman ini adalah adanya dukungan dari ketiga elemen masyarakat tersebut. Kedua mengingat kondisi REMAS Ar Rahman sudah memiliki SDM, maka untuk rekrutmen SDM di tahun – tahun berikutnya dapat menggunakan SDM yang profesional dengan tidak mengabaikan peran masyarakat dalam membantu rekrutmen SDM REMAS Ar Rahman di awal berdirinya.

Secara prinsip regenerasi SDM harus sudah mulai dipersiapkan semenjak sekarang, mengingat sudah memiliki cukup SDM untuk menjalankan REMAS Ar Rahman Surabaya, mengingat selama ini banyak berfokus kepada sebagian kecil orang. SDM dapat difokuskan di bidang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang memiliki pengaruh besar dalam rekrutemen SDM REMAS Ar Rahman Surabaya, seperti bidang rekrutmen SDM, bidang hubungan masyarakat untuk menjaga hubungan baik dengan masyarakat dan pengurus kampung Wonokusumo Kidul, bidang dakwah terutama untuk menstabilkan Pengajian Sambang Dulur (PSD) yang menjadikan pengurus REMAS menjadi dekat dengan anggota atau calon SDM REMAS Ar Rahman Surabaya, dan terakhir bidang kegiatan REMAS yang mampu menarik minat calon SDM REMAS Ar Rahman Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id