

















Menurut Putra Fadillah dalam bukunya “Partai politik dan Kebijakan publik” terdapat beberapa mekanisme rekrutmen politik antara lain :

a). Rekrutmen terbuka, yang mana syarat dan prosedur untuk menampilkan seseorang tokoh dapat diketahui secara luas. Dalam hal ini partai politik berfungsi sebagai alat bagi elit politik yang berkualitas untuk mendapatkan dukungan masyarakat. Cara ini memberikan kesempatan bagi rakyat untuk melihat dan menilai kemampuan elit politiknya. Dengan demikian cara ini sangat kompetitif. Jika dihubungkan dengan paham demokrasi, maka cara ini juga berfungsi sebagai sarana rakyat mengontrol legitimasi politik para elit. Adapun manfaat yang diharapkan dari rekrutmen terbuka adalah:

1. Mekanismenya demokratis.
2. Tingkat kompetisi politiknya sangat tinggi dan masyarakat akan mampu memilih pemimpin yang benar-benar mereka kehendaki.
3. Tingkat akuntabilitas pemimpin tinggi.
4. Melahirkan sejumlah pemimpin yang demokratis dan mempunyai nilai integritas pribadi yang tinggi.

b). Rekrutmen tertutup, berlawanan dengan cara rekrutmen terbuka. Dalam rekrutmen tertutup, syarat dan prosedur pencalonan tidak dapat secara bebas diketahui umum. Partai berkedudukan sebagai promotor elit yang berasal dari dalam tubuh partai itu sendiri. Cara ini menutup kemungkinan bagi anggota masyarakat untuk melihat dan menilai







pandang yang lebih memadai dan lebih komprehensif. Adapun aspek yang dipertimbangkan bukan hanya satu titik, yaitu sebuah posisi saja, melainkan lebih memandang kebutuhan organisasi secara utuh dan prospektif.

Organisasi yang baik akan senantiasa mencari individu-individu yang mempunyai kapasitas di dalam dirinya, sehingga ketika hal tersebut dimiliki oleh sebuah organisasi, maka ia akan mampu bertahan di tengah persaingan yang penuh dengan kompetisi dan perubahan yang begitu cepat. Jadi, Rekrutmen menjadi penting untuk mendapatkan anggota yang memiliki komitmen tinggi kepada tugas dan fungsi dalam organisasi.

Rekrutmen yang baik akan memberikan hasil yang positif bagi organisasi. Semakin efektif proses rekrutmen, maka semakin besar pula kemungkinan untuk mendapatkan anggota yang tepat bagi organisasi atau gerakan sosial sehingga akan berpengaruh langsung pada produktivitas dan kinerja organisasi.

Menurut James M. Jasper, cara yang digunakan oleh organisasi dalam melebarkan sayapnya ialah ada dua cara: Pertama, *Recruiting Intimates*, yaitu merekrut seseorang untuk bergabung dalam suatu gerakan karena hubungan pertemanan, keluarga, kerabat dengan cara langsung dan media perantara seperti kirim sms dan email.

Sedangkan kedua, *Recruiting Strangers*, yaitu merekrut seseorang untuk bergabung dalam suatu gerakan dengan menarik orang lain dengan cara ketemu langsung tanpa ada hubungan apa-apa sebelumnya, serta





ikuti. Lalu perempuan tersebut mau bergabung atau direkrut dalam organisasi yang diikuti oleh pacarnya.

Di sisi yang lain, seseorang melihat jejak langkah atau karir salah satu keluarganya yang mengikuti organisasi atau gerakan tersebut. Sehingga ketika orang tersebut berbincang-bincang dengan orang yang melakukan rekrutmen, mereka bersedia direkrut untuk masuk organisasi atau gerakan tersebut.

## 2) *Public Face to Face*

*Public face to face* dapat dicontohkan dengan adanya forum atau seminar tertentu yang dapat dimanfaatkan oleh seseorang atau pengurus untuk menjaring calon anggota. Seperti Seseorang melakukan rekrutmen di ruang publik, sehingga seseorang itu tertarik untuk bergabung dengan organisasi atau gerakan sosial. Misalkan, di seminar, pengajian, ceramah atau dakwah, lalu ada panitia melakukan promosi untuk bergabung dalam organisasi yang telah mereka ikuti dengan diiming-imingi janji manis.

Ada pula yang melakukan rekrutmen di jalan umum, halte bus, mall, pasar, masjid atau di kampus tanpa adanya hubungan pertemanan terlebih dahulu ataupun kekerabatan, yang pastinya seseorang mengajaknya untuk bergabung dalam organisasinya atau gerakannya. Akan tetapi, menurut David A. Snow, cara ini kurang begitu efektif karena tak ada hubungan emosional sebelumnya.







Qur'an dan As-Sunnah serta strategi yang dilakukan seperti yang pernah dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW dalam mensyiarkan agama Islam. Dengan begitu cara yang digunakan yakni sesuai dengan yang telah ada di Al-Qur'an dan As-Sunnah.

Jika dilihat dari teori strategi rekrutmen, maka dapat dilihat di tempat lain bahwa cara rekrutmen yang digunakan oleh Hizbut Tahrir mempunyai metode dakwah yang sama, namun dalam melakukan rekrutmen kader dari mulai awal tahapan yang dilakukan berupa *halaqah-halaqah* (kajian) sampai dengan pemantapan akidah dan pola pikir anggota Hizbut Tahrir mempunyai perbedaan. Hal tersebut bisa dilihat bahwa perbedaan dalam strategi rekrutmen kader yang ada di kampus UIN Sunan Ampel Surabaya dengan yang ada di kampus Unair, Unesa serta ITS yang merupakan kampus-kampus ternama di wilayah Surabaya. Dengan melalui pendekatan-pendekatan secara halus dan bersifat mengajak, serta mengandalkan hubungan emosional, hubungan pertemanan juga dapat mengajak sekaligus merekrut seseorang untuk menjadi anggota baru seperti belajar bersama sekaligus menyampaikan dakwah Islam, melalui bimtes dengan memberikan fasilitas tempat tinggal kepada calon mahasiswa. Walaupun harus mengikuti *halaqah* serta mengkaji kitab-kitab HTI yang dimulai dari Kitab *Nizhamul Islam* (Peraturan Hidup di dalam Islam), Kitab *Asy-Syakhshiyah Al-Islamiyah* (Membentuk Kepribadian Islam, ada tiga jilid) dimana setiap pelajar (*darisin*) mempunyai perbedaan dalam menyelesaikan setiap kitab tersebut sesuai dengan tingkat

pemahamannya. Dalam kampus-kampus ternama lainnya di wilayah Surabaya, organisasi seperti Hizbut Tahrir mempunyai anggota yang besar dibandingkan dengan kampus UIN Sunan Ampel Surabaya. Karena adanya perbedaan cara atau strategi yang diatur oleh masing-masing *chapter* Hizbut Tahrir kampus tersebut. Adanya pemahaman bahwa Hizbut Tahrir Indonesia merupakan suatu organisasi yang mempunyai landasan berbeda dibanding dengan organisasi lainnya yang sudah terlebih dahulu ada di Indonesia, seperti NU dan Muhammadiyah. Hal tersebut menjadi salah satu faktor mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya kurang respon terhadap Hizbut Tahrir Indonesia. Namun, sistem yang sudah diatur oleh Hizbut Tahrir Pusat telah diterapkan pada masing-masing lapisan masyarakat termasuk di dalam kampus-kampus.

Realita yang terjadi pada Hizbut Tahrir kampus UIN Sunan Ampel Surabaya bahwa pola yang digunakan dalam rekrutmen kader mempunyai kesamaan dengan kampus-kampus lain yang ada di wilayah Surabaya secara khusus dan wilayah Indonesia secara luasnya. Dengan melakukan rekrutmen kader sesuai ajaran Islam yang ada di dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah serta strategi yang dilakukan seperti yang pernah dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW dalam mensyiarkan agama Islam. Namun hal ini sangat berbeda dengan apa yang digunakan oleh organisasi lain seperti NU dan Muhammadiyah dalam pola rekrutmen yang melalui pendaftaran menjadi anggota dan mendapatkan kartu anggota dari organisasi tersebut dan sebagainya. Karena didalam Hizbut Tahrir Indonesia melalui kajian

