STRATEGI PEREKRUTAN ANGGOTA BARU DI PIMPINAN ANAK CABANG FATAYAT NAHDLATUL ULAMA BAURENO KABUPATEN BOJONEGORO

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Sosial Islam (S.Sos.I)

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DISUSUN OLEH:
Arif Kurniawan

NIM. B74213042

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2020

PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN OTENTITAS SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Namkma Penyusun	**: Arif Kurniawan**
Nomor Induk Mahasiswa	**: B74213042**
Fakultas/Jurusan	**: Dakwah Dan Komunikasi / Manajemen Dakwah**
Judul Skripsi	**: STRATEGI PEREKRUTAN ANGGOTA BARU DI PIMPINAN ANAK CABANG FATAYAT NAHDLATUL ULAMA BAURENO KABUPATEN BOJONEGORO.**

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Surabaya, 01 Juli 2020

Yang menyatakan,

Arif Kurniawan

NIM :B74213042

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Arif Kurniawan
NIM : B74213042
Program Studi: Manajemen Dakwah
Judul : STRATEGI PEREKRUTAN ANGGOTA BARU DI PIMPINAN ANAK CABANG FATAYAT NAHDLATUL ULAMA BAURENO KABUPATEN BOJONEGORO

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan pada sidang skripsi.

Surabaya, 25 Februari 2020
Dosen Pembimbing,

Dr. Arif Ainur Rofiq, S.Sos.I, M.Pd. Kons,
NIP. 197708082007101004

LEMBARAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

STRATEGI PEREKRUTAN ANGGOTA BARU DI PIMPINAN ANAK CABANG FATAYAT NAHDLATUL ULAMA BAURENO KABUPATEN BOJONEGORO

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Arif Kurniawan

B74213042

Telah diuji dan dinyatakan **Lulus** dalam ujian Sarjana Strata Satu

pada tanggal 24 Juni 2020

Tim Penguji:

Penguji I

Dr. Arif Ainur Rofiq S.Sos.I.,S.Pd.,M.Pd.

NIP: 197708082007101004

Penguji II

Bambang Subandi, M.Ag

NIP: 197403032000031001

Penguji III

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si

NIP: 197512302003121001

Penguji IV

Airlangga Bramayudha, M.M

NIP: 197912142011011005

Dekan,

Dr. H.Abd.Halim.M.Ag

NIP: 196307251991310003

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Arif Kurniawan
NIM : B74213042
Fakultas/Jurusan : Fakultas Dakwah Dan Komunikasi/ Manajemen Dakwah
E-mail address : atqiaqory@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (……)
yang berjudul :

STRATEGI PEREKRUTAN ANGGOTA BARU DI PIMPINAN ANAK CABANG FATAYAT NAHDLATUL ULAMA BAURENO KABUPATEN BOJONEGORO

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 22 April 2021

Penulis

(Arif Kurniawan)

ABSTRAK

STRATEGI PEREKRUTAN ANGGOTA BARU DI PIMPINAN ANAK CABANG FATAYAT NAHDLATUL ULAMA BAURENO KABUPATEN BOJONEGORO

Nama	:	Arif Kurniawan
NIM	:	B74213042
Program Studi	:	Manajemen Dakwah
Fakultas	:	Dakwah dan Komunikasi
Nama Lembaga	:	Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Pembimbing	:	Dr. Arif Ainur Rofiq, S.Sos.I, M. Pd, Kons.

Sumber daya manusia menjadi kebutuhan wajib bagi suatu organisasi. Fatayat Nahdlatul Ulama ranting Baureno adalah badan otonom yang dimiliki oleh organisasi Nahdlatul Ulama. Fatayat Nahdlatul Ulama ranting Baureno merupakan anggota perempuan muda yang tergabung dalam NU(Nahdlatul Ulama). Badan otonom ialah salah satu bentuk perangkat yang memiliki fungsi pelaksana tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui cara yang digunakan Fatayat NU Baureno dalam merekrut calon anggota baru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif *grounded theory*. Pendekatan *grounded theory* merupakan penelitian yang memunculkan penjelasan umum atau teori tentang proses, aksi, atau interaksi yang terbentuk dari sejumlah partisipan.

Ada beberapa penelitian yang relevan dengan study ini. *Pertama* adalah penelitian yang berjudul “Kajian Sumber daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di

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

Perusahaan". *Kedua*, studi yang berjudul " Fungsi Rekrutmen Politik Pada Calon Legislatif Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) 2009". *Ketiga*, studi yang berjudul " Analisis Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan karyawan Di PT. Nyonya Meneer Semerang". Studi tersebut diteliti oleh Oggy Yuliawan Kristanu. Penelitian tersebut membahas pengelolaan dan aktivitas rekrutmen

Kata kunci : Strategi perekrutan, anggota baru, Fatayat Nadlatul Ulama Bojonegoro.

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

ABSTRACT

RECRUITMENT STRATEGY OF NEW MEMBERS IN CHILDREN'S CHILDREN, FATAYAT NAHDLATUL ULAMA BAURENO BOJONEGORO DISTRICT

Name	:	Arif Kurniawan
NIM	:	B74213042
Study Program	:	Manajemen Dakwah
Faculty	:	Da'wah and Communication
Name of Institution	:	Sunan Ampel State Islamic University Surabaya
Supervisor	:	Dr. Arif Ainur Rofiq, S.Sos.I, M. Pd, Kons.

Religion is Human resources become a mandatory requirement for an organization. Fatayat Nahdlatul Ulama twig Baureno is an autonomous body owned by the Nahdlatul'Ulama organization. Fatayat Nahdlatul 'The old Baureno branch is a member of young women who are members of NU (Nahdlatul Ulama). An autonomous body is one form of an instrument that has the function of implementing organizational goals. This study aims to determine the method used by Fatayat NU Baureno in recruiting prospective new members. This research uses a qualitative grounded theory approach. A grounded theory approach is research that gives rise to general explanations or theories about the processes, actions, or interactions that are formed from a number of participants.

There are several studies that are relevant to this study. The first is a study entitled "Study of Human Resources in the Process of Manpower Recruitment in Companies". Second, a study entitled "The Function of Political Recruitment in Legislative Candidates for the National Awakening Party

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

(PKB) 2009". Third, a study entitled "Analysis of Recruitment, Selection, and Placement of employees at PT. Mrs. Meneer Semerang ". The study was researched by Oggy Yuliawan Kristanu. The study discusses the management and recruitment activities

Keywords: Recruitment strategy, new members, Fatayat Nadlatul Ulama Bojonegoro.

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

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING..... i
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI..... ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... iv
ABSTRAK v
KATA PENGANTAR..... ix
DAFTAR ISI..... x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 4
C. Tujuan Penelitian 4
D. Manfaat Penelitian 4
E. Definisi Operasional 5
F. Sistematika Pembahasan 7

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kerangka Teori..... 9
   1. Pengertian Organisasi..... 9
   2. Rekrutmen 12
      a. Pengertian Rekrutmen 12
      b. Pentingnya Rekrutmen 16
   3. Pengertian Strategi 18
   4. Strategi Rekrutmen..... 20
   5. Teknik-Teknik Rekrutmen 25
      a. Teknik sentralisasi..... 28
      b. Teknik Desentralisasi 29
      c. Pembuatan Strategi..... 30
B. Rekrutmen dalam Perspektif Islam 31
C. Penelitian Terhadulu Yang Relevan..... 33

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

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 38
B. Objek Penelitian..... 39
C. Jenis dan Sumber Data..... 40
D. Tahap-Tahap Penelitian 41
E. Teknik Pengumpulan Data..... 42
F. Teknik Validitas Data 45
G. Teknik Analisis Data..... 45

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian 49
   1. Sejarah Berdirinya..... 49
   2. Letak Geografis..... 50
   3. Visi dan Misi Fatayat Nadhlatul Ulama' 50
   4. Struktur Organisasi 51
B. Penyajian Data 54
C. Pembahasan Hasil Penelitian 94

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....112
B. Saran dan Rekomendasi 114

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

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, agama menjadi pangsa pasar yang ramai diperebutkan. Organisasi yang berbasis agama berlomba untuk mendapat angota atau simpatisan, agar organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah dibuat.Sumber daya manusia menjadi kebutuhan wajib bagi suatu organisasi. Organisasi tidak dapat mencapai visi dan misi dengan baik tanpa ada anggota yang menjalankannya. Anggota berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi, karena anggota menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.[1] Oleh karena itu, organisasi sangat memerlukan anggota baru yang akan meneruskan program kerjanya.

Fatayat Nahdlatul Ulama ranting Baureno adalah badan otonom yang dimiliki oleh organisasi Nahdlatul Ulama. Fatayat Nahdlatul Ulama ranting Baureno merupakan anggota perempuan muda yang

[1]Suwanto, Donni Juni, *ManajemenSDM Dalam Organisasi Publik DanBisnis*,(Bandung: Alfabeta, 2013). 16.

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

tergabung dalam NU(Nahdlatul Ulama). Badan otonom ialah salah satu bentuk perangkat yang memiliki fungsi pelaksana tujuan organisasi. Badan otonom atau yang disingkat (Banom) memiliki kaitan dengan kelompok masyarakat tertentu, dan memiliki anggota per orangan. Badan otonom Nahdlatul Ulama dikelompokan dalam beberapa jenis, yaitu : badanotonom berbasis usia, kelompok, masyarakat tertentu, dan profesi. Fatayat Nahdlatul Ulama masuk pada golongan badan otonom yang berbasis usia dan kelompok masyarakattertentu.[2]

Dewasa ini Fatayat NU (Nahdlatul Ulama) ranting Baureno menghadapi kompetisi yang ketat. Ia berkompetisi dengan badan otonom organisasi lain untuk mendapatkan simpati dari masyarakat. Fatayat Nahdlatul Ulama ranting Baureno sebagai badan otonom dari Nahdlatul Ulama mendapat tugas yang cukup berat, karena Nahdlatul Ulama adalah salah satu organisasi besar di Indonesia. Fatayat NU harus menjalankan amanah yang diberikan oleh besar di Indonesia.Ia perlu menjalankan tugas-tugasnya

[2]NU online, dipetik 10 September 2017, darihttp//www.nu.or.id/aboutbadan+otonom

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

dengan baik termasuk untuk menjaring anggota baru, karena organisasi memerlukan kader penerus sebagai penggerak organisasi.

Dalam rangka mendapatkan anggota atau kader baru, Fatayat NU ranting Baureno tentunya memili suatu strategi. Dari hasil pengamatan pra *research*, peneliti menemukan salah satu cara yang digunakan Fatayat NU ranting Baureno dalam menjaring calon anggota. Ia memanfaatkan anggota aktif sebagai penyepongsor yang berperan sebagai penyampai informasi kepada masyarakat umum. Anggota aktif dapat menyampaikan informasi kegiatan organisasi untuk menarik minat masyarakat umum.Anggota aktif juga dapat mengajak secara langsung kerabat atau tetangganya untuk berpartisipasi dalam organisasi.Hal tersebut dapat menghemat biaya yang dikeluarkan organisasi, karena organisasi tidak perlu mengeluarkan biaya seponsor. Hal tersebut juga dapat menambah wawasan dan pengalaman anggota aktif, karena ia berani mengeluarkan ilmu pengetahuanya.

Dari hasil penemuan ini diharapkan, peneliti dan pembaca mendapatkan suatu pengetahuan. Pengetahuan tersebut adalah cara atau strategi yang

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

digunakan Fatayat NU ranting Baureno untuk mendapatkan anggota baru. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berdampak positif bagi Fatayat NU ranting Baureno sebagai bahan penunjang untuk meningkatkan prestasi organisasi.

B. Rumusan Masalah.

Bagaimana strategi perekrutan anggota baru Di PAC Fatayat Nahdlatul Ulama Baureno?

C. Tujuan Penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui cara yang digunakan Fatayat NU Baureno dalam merekrut calon anggota baru.

D. Manfaat Penelitian.

Penelitian ini mempunyai beberapa maanfaat untuk organisasi. Peneliti melihat, bahwa strategi rekrutmen yang diterapkan suatu organisasi berpengaruh terhadap eksistensi organisasi tersebut. Strategi rekrutmen yang diterapkan organisasi mempengaruhi jumlah anggota yang akan didapat. Selain itu, penelitian ini juga mempunyai beberapa

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

manfaat lain. Adapun manfaat yang peneliti maksud adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritik.
   a. Penelitian ini dimaksudkan untuk menambah pengetahuan yang berkaitan dengan strategi prekrutan.
   b. Dapat menjadi bahan acuan pihak tertentu dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi acuan penelitian sejenis.
2. Manfaat Praktis.

   Sebagai bahan masukan untuk organisasi dalam menerapkan suatu strategi rekrutmen.

E. Definisi Operasional

1. Pengertian Strategi

   Strategi ialah suatu cara cermat untuk mencapai tujuan tertentu. Strategi diartikan sebagai program umum untuk mencapai cita-cita organisasi.Strategi memberikan arahan terpadubagi organisasi dan memberikan pedoman pemanfaatan sumberdaya yang ada. Strategi juga dapat diartikan sebagai pola tanggapan organisasi terhadap lingkungannya. Strategi menghubungkan

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

sumbersaya-sumberdaya yang dimiliki organisasi untuk menghadapi permasalahan yang muncul diluar lingkup organisasi.[3]

2. Pengertian Perekrutan

Perekrutan atau rekrutmen adalah proses pemenuhan jumlah dan kategori pegawai yang diperlukan suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen disusun melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci. Menurut Yusril dan Suwanto yang dikutip oleh Priansa menyatakan, bahwa rekrutmen merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari berbagai sumber.[4] Sedangkan menurut Rivai yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa menyatakan, bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar untuk bekerja dalam suatu perusahaan.[5]

---

[3] Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2009),hlm 86.
[4] Dhonni Juni P, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*,(Badung:Alfabeta,2014),hlm. 92.
[5] Priansa DonniJ, Suwatno, *ManajemenSDM Dlam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung,Alfabeta, 2013)hlm. 62.

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

F. Sistematika Pembahasan.

Peneliti membagi sistematika pembahasan dalam beberapa bab yaitu sebagai berikut:

1. Pada bab satu ini berisikan gambaran umun yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, dan sistematika pembahasan.
2. Pada bab dua ini membahas mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kajian pustaka yang meliputi: pengertian stratgi perekrutan, pengertian organisasi keagamaan. Kajian teoritik yaang mliputi: teori-teori yang digunakan dalam penjlasan strategi, pengembangan
   organisasi keagamaan dan membahas penelitian te
   rdahulu yang relevan.
3. Pada bab tigayakni menguraikan suatu yang memiliki kaitan dengan pendekatan jenis penelitian,subjek penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan,tehnik analisis, dan tehnik validitas data.
4. Pada bab empat menguraikan setting penelitian, penyajian dan analsis data. Hal tersebut meliputi materi penyajian hasil penelitian untuk

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

menguraikan informasi yang ditemukan dalam penelitian tentang; strategi perekrutan anggota di Fatayat NU Baureno .

5. Pada bab lima ialah ahir sistematis ini yang berisi kesimpulandan saran.

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

BAB II
KAJIAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Pengertian Organisasi

Organisasi diperlukan oleh orang-orang yang mempunyai tujuan sama. Organisasi merupakan wadah perwujudan pemikiran mereka. Manusia tidak dapat mengerjakan semua pekerjaan sendiri. Pekerjaan akan mudah dikerjakan bersama-sama. Manusia juga tidak mungkin mengerjakan semua hal secara bersamaan. Oleh karena itu, manusia membutuhkan teman dalam menyelesaikan pekerjaanya. Organisasi diartikan sebagai kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda yang saling tergantung antara satu dengan yang lainnya dan berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya.[6] Organisasi dapat diartikan secara luas tergantung dari sudut pandang mana seseorang menilainya.

[6] Mulyadi, Setiawan Johny, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen,* (Yogyakarta ; Aditya Media, 2000). 01.

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

Menurut Malinowsky yang dikutip oleh Mirrian, organisasi didefinisikan sebagai " suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas-tugas atau tugas umum, terikat pada lingkupan tertentu, dan taat pada suatu peraturan tertentu. [7] Walaupun dalam definisi di atas belum disebutkan secara jelas mengenai tujuan dibentuknya suatu organisasi, tetapi dapat kita simpulkan bahwa tujuan tersebut adalah untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Hal tersebut juga didukung oleh teori James D. Monney yang menyatakan bahwa " organisasi timbul bilamana orang-orang bergabung dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan bersama."[8] Sedangkan Rifai dalam bukunya menyatakan bahwa " organisasi merupakan perpaduan unsur manusia dan unsur non manusia yang masing-masing memiliki fungsi dalam mencapai tujuan."[9]

---

[7] Mirrian Sjorjan, *Hubungan Antara Administrasi, Organisasi, dan Manajemen,*(ADPU 4217 / MODUL 1)Hlm. 9.
[8]*Ibid.*hlm.9.
[9] Muhammad Rifai, *Manajemen Organisasi,* (Citapustaka Media Perintis :Medan,2013), hlm. 59.

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

Dalam istilah islam, organisasi disebut sebagai "jamaah". Bambang menyatakan, bahwa "Jamaah menunjukan orang-orang yang berada dalam organisasi. Kata yang tepat untuk menggambarkan organisasi adalah *jam'iyyah.*[10] "Jamaah" merupakan penekanan pada hak dan kwajiban anggota organisasi. Sedangkan Menurut Timotius organisasi adalah kesatua yangterbentuk oleh bebrapa orang yang memiliki sdikit atau semua kesamaan tentang latarbelakang, identitas, harapan, dan berbagai hal lainnya untuk mencapai tujuan bersama secara bersama-sama.[11] Jika dilihat dari sudut pandang tujuannya, maka organisasi dibedakan menjadi organisasi perusahaan dan organisasi sosial".[12] Organisasi dapat digolongkan menjadi beberapa bentuk sesuai dengan tujuan organisasi tersebut, salah satunya adalah organisasi organisasi non profit.

---

[10] Bambang Subandi, *ManajemenOrganisasi Dalam Hadist Nabi,* (Nusantara Pres : Surabaya, 2016), h. 249.
[11] Timotius Duha, *Perilaku Organisasi,* (CV Budi Utama Yogyakarta, 2018), h. 1-2.
[12] MalayuHasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*(Bumi Aksara : Jakarta, 2016), hlm. 5-6.

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

Organisasi nonprofit adalah organisasi yang tujuannya tidak untuk mencari keuntungan pribadi. Kuntungan yang diperoleh diperuntukan ontuk kegiatan sosial atau pendidikan sesuai dengan dasar tujuan organisasi tersebut. Keuntungan akan digunakan sebagai biaya kegiatan operasional organisasi, kemudian disalurkan lagi untuk kegiatan-kegiatan inti organisasi. Contoh dari organisasi nonprofit yakni ; Yayasan, Sekolah, Rumahsakit atau klinik yang bersifat publik. Dedhy dalam bukunya menyatakan, bahwa " organisasi non profit adalah organisasi yang tujuannya tidak untuk mendapatkan laba. Sektor kegiatannya cenderung berhubungan dengan kegiatan sosial dan pelayanan masyarakat.[13]

2. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen menjadi salah satu hal yang penting bagi organisasi. Rekrutmen dapat memenuhi kebutuhan organisasi dalam bidang sumber daya manusia. Rekrutmen memiliki

[13] Dedhy Sulistiyawan, *Akutansi Nirlaba Menggunakan Accurate*, (Jakarta:2007, PT Elex Media Komputindo). Hlm.2-3.

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

banyak definisi,tetapi ia memiliki makna sama. Secara awam, rekrutmen dapat diartikan sebagai pencarian karyawan atau anggota baru. Sadili dalam bukunya menyatakan, “bahwa rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sember daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atuau pekerjaan tertentu”.[14] Sedangkan menurut Stephen P. Robbins rekrutmen merupakan kegiatan yang mengalokasikan, mengidentifikasi, dan menarik para pelamar kerja yang kompeten.[15]

Rekrutmen mnejadi tahap awal suatu kinerja untuk mendapatkan atau menyeleksi suatu pekerja yang sesuai dengan target yang diharapkan sehingga dapat menhasilkan kerjasama terhadap kelompok untuk mewujudkan suatu hasil yang diharapkan suatu perusahaan.Rekrutmen merupakan fungsi operasional dari MSDM. Hasibuan menyatakan,

---

[14] Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Bandung ;Pustaka Setia, 2006) hlm. 81-82.
[15] Stephen.P Robbins, *Manajemen Edisi ke 10 Jilid 1*, (Jakarta; Erlangga, 2010), hlm. 270-271.

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

bahwa " Rekrutmen karyawan merupakan masalah penting, sulit, dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin."[16] Anggota organisasi adalah aspek penting bagi suatu organisasi. Karyawan yang berkompetensi baik akan membantu organisasi menjadi produktif.

Menurut Dubois dan Rothwell rekrutmen adalah proses penarikan sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada. Hal tersebut merupakan pencarian bakat dan pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi nyang dibutuhkan.[17]Rekrutmen perlu dilaksanakan dengan efektif dan efisien untuk menunjang tercapainya tujuan. Perekrutan calon karyawan yang baik akan mendapatkan hasil kaayawan yang baik juga. Hasibuan dalam

---

[16] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya manusia.* (Jakarta : Bumi Aksara, Edisi Revisi) hlm. 26-27.

[17] Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja,* (Jakarta;Bumi Aksara, 2016), h. 120-121.

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

Bukunya menjelaskan beberapa tahapan yang perlu diperhatikan perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan suatu rekrutmen yakni sebagai berikut; Peramalan kebutuhan tenaga kerja,Penarikan,seleksi, dan Penempatan, Orientasi, dan induksi karyawan[18]

Dari teori-teori di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa rekrutmen merupakan serangkaian proses pencarian anggota atau karyawan. Rekrutmen dilaksanakan guna mencukupi kebutuhan sumber daya manusia. Karyawan akan ditempat pada posisi-posisi yang dibutuhkan sesuai dengan kompetensinya. Rekrutmen menjadi suatu kegiatan yang penting , karena hasil dari kegitan rekrutmen akan mempengaruhi tingkat produktifitas suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan anggota yang memungkinkan organisasi atau perusahaan memilih dan menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan. Jumlah calon anggota yang didapatkan akan berdampak baik

[18]*Ibid,malayu*, h. 39.

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

bagi kegiatan rekrutmen, karena jumlah tersebut memungkin organisasi untuk mendapat anggota yang sesuai.

b. Pentingnya Rekrutmen

Rekrutmen dilaksanakan dengan tujuan untuk memenuhi keinginan-kinginan organisasi yang telah ditentukan, agar organisasi dapat menjaga eksistensinya. Rekrutmen diadakan untuk mendapatkan persediaan anggota atau pelamar sebanyak mungkin, sehingga organisasi memiliki kesempatan untuk memilih calon anggota atau pegawai yang memenuhi kualifikasi standart organisasi.[19]Tujuan organisasi akan mudah diraih dengan adanya anggota atau pegawai yang kompeten dalam bidangnya. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang program rekrutmen yang ideal.

Idealnya program rekrutmen mampu menarik calon anggotayang memiliki kualitas baik, sehingga anggota dapat melaksanakan

[19] Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. *Manajeman Sumber Daya Manusia :Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), Hlm. 169.

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

tujuan organisasi dengan benar. Rekrutmen yang menitik beratkan pada aspek kualitas calon anggotanya akan memiliki sudut pandang yang lebih memadai. Aspek yang perlu dipertimbangkan dalam rekrutmen bukan hanya mengenai pemosisian saja, tetapi pemenuhan kebutuhan organisasi secara utuh dan prospektif.[20]oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan kapasitas kemampuan calon anggotanya.

Rekrutmen yang baik adalah proses menarik individu-individu yang memiliki kapasitas untuk menjalankan tugas dengan baik dalam dirinya, sehingga ia mampu bertahan dalam persaingan yang ketat.[21] Jika kapasitas anggota memenuhi kriteria yang dibutuhkan organisasi, maka program kerja organisasi dapat berjalan dengan baik. Jadi, rekrutmen menjadi hal yang penting untuk organisasi. Organisasi perlu menarik calon anggota yang berkapasitas

[20] Ibid, 170.
[21]Suhendra & Murdiyah Hayati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta :Penerbit UIN Jakarta Press, 2006), hlm. 47.

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

tinggi. Selain itu, organisasi perlu menarik calon anggota yang berkomitmen tinggi dalam menjalankan tugasnya.

3. Pengertian Strategi

Strategi merupakan istilah yang diambil dari bahasa yunani "*Strategos". Strategos* memiliki memiliki dua kata dasar yakni ; *stratos* yang berarti militer dan Agos yang berarti memimpin. Awal mulany, strategi diartikan sebagai *generalship* yakni suatu perencanaan yan dirancang untuk menahlukkan musuh di medan perang. Selain itu, strategi juga dapat diartikan sebagai pembagian, penggunaan sumber daya militer, serta material yang ada sebagai sarana untuk mecapai tujuan.[22]

Strategi dapat dikaitkan dengan tujuan jangka panjang suatu organisasi. Strategi berkaitan dengan upaya mencapai keunggulan agar dapat bertahan sepanjang waktu. Hal tersebut dibekali dengan wawasan jangka panjang yang menyeluruh.[23] Senada dengan teori di atas, Yusanto dalam Wright

[22]Fandy Tjiptono, *Strategi Pemasaran, Edisi 3, (*Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008), hlm. 2-3
[23] Ibid. Hlm, 4.

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

et all menyatakan bahwa "strategi memiliki cakupan proses manajemen yang lebih luas, sehingga ia dapat lebih tepat dalam menentukan misi dan tujuan organisasi kedepannya.[24]

Strategi dapat menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan yang akan datang. Dengan strategi yang matang, organisasi akan siap menghadapi perubahaan lingkungan persaingan yang terus berkembang setiap waktu. Strategi dapat menjadi pedoman untuk organisasi dalam menjalankan program kerjanya. Selain itu, strategi dapat menjadi arahan yang jelas bagi anggota organisasi. Konsep strategi dapat mempengaruhi hasil keputusan yang dibuat organisasi. Jika konsep strategi dibuat dengan asal-asalan, maka hasil keputusan yang didapat akan bersifat subyektif dan ituitif tanpa memandang kemungkinan-kemungkinan lain yang lebih baik.[25]

Dari pemaparan di atas, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa strategi merupakan

---

[24]Yusanto dan Widjajakusuma, *Manajemen Strategis Perspektif Syariah*, (Jakarta: Khairul Bayan,2003), hlm.5.
[25]*Ibid*, Fandy

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

tindakan terencana dalam jamka waktu yang ditentukan, tetapi umum nya jangka panjang. Usaha tersebut didasari dengan tujuan yang jelas. Organisasi membutuhkan strategi dalam upaya mencapai tujuannya, karena strategi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kunci dari keberhasian organisasi dalam mencapai tujuannya adalah perencanaan strategi yang tepat.

4. Strategi Rekrutmen

Organisasi perlu memiliki strategi khusus dalam menjalankan setiap program kerjanya. Strategi menggambarkan dengan jelas dasar-dasar atau skema yang akan dipakai oleh organisasi. Rekrutmen anggota juga merupakan suatu program kerja yang perlu dipikirkan oleh organisasi secara matang, karena rekrutmen anggota baru adalah penerus jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menyusun strategi rekrutmennya denan baik.

Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus paada tujuan jangka panjang organisasi,

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

disertai penyusunan suatu cara atau upaya agar tujuan tersebut dapat tercapai.[26] Sebuah perencanaan pastinya memerlukan strategi untuk mencapai suatu tujuan agar menghasilkan suatu perencanaan yang sesuai harapan dan dapat memuaskan. Menurut Humel dan Prahalad streategi adalah tindakan yang bersifat *Incremental* (Senantiasa meningkat) dan terus menerus. Strategi dilakukan berdasarkan sudut pandang harapan yang diinginkan dimasa yang akan datang.[27] Pada dasarnya strategi adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap jalannya suatu proses untuk mewujudkan suatu perencanaan yang tepat sasaran dan strategi tersebut harus senantiasa terus menerus dilakukan untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan.

Strategi merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh hasil semaksimal mungkin. Berbicara mengenai strategi rekrutmen berarti membahas mengenai cara, taktik, maupun

---

[26] Husein Umar, *Straregi ManagemenIn Action*, (Jakarta ; Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 31-32.
[27]*Ibid.hlm. 31*.

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

teknik yang digunakan dalam perekrutan pegawai sehingga yang berhasil direkrut adalah pegawai yang benar-benar dibutuhkan perusahaan sesuai kapasitas dan kemampuannya. Menurut Mathis dan Jackson dalam Lijan poltak sinabela mengatakan strategi rekrutmen yang dapat digunakan dalam perekrutan pegawai adalah sebagai berikut:

a. perencanaan sumber daya manusia

   Perencanaan sumber daya manusia diperlukan dalam perekrutan, sehingga dalam perekrutan dapat menghasilkan pegawai baru sesuai dengan harapan dan kebutuhan perusahaan.

b. tanggungjawab organisasi

   Tanggungjawab sebuah organisasi dibutuhkan dalam perlukan dalam perekrutan pegawai baru setelah sumber daya manusia terpenuhi dan disepakati.

c. strategi kebijakan rekrutmen

   Dalam strategi rekrutmen, dibutuhkan juga kebijakan rekrutmen karena ketika kebijakan-kebijakan yang digunakan sudah baik dan sesuai,maka perekrutanpun akan mudah untuk

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

dilakukan. Strategi kebijakan rekrutmen yang digunakan dapat berupa:

1) berbasis organisational atau outsourching
2) tetap atau staf yang fleksibel
3) pertimbangan kebijakan.[28]

David A. Snow menyatakan bahwa " terekrutnya seseorang dalam organisasi merupakan sebuah fungsi dari dua kondi, yakni ; pertama, adanya hubungan dengan salah satu atau lebih anggota melalui ikatan iterpersonal yang sudah ada sebelumnya. Kedua, tanpa adanya jaringan tandingan.[29]Sedangkan menurut M. Jasper dalam Jo Freeman & Johnson, Victoria, " cara yang digunakan organisasi untuk mengembangkan jumlah anggotanya ialah; *Recruiting Intimates,* yaitu merekrut sesorang melalui hubungan pertemanan, keluarga, atau kerabat dengan cara langsung dan memakai media perantara. Lebih lanjut, James M. Jasper

---

[28] Lijan poltak sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2007), hlm. 130-131.

[29]McAdam, D.&Snow, D.A (ed). *Social Movements: Reading on their Emergence, Mobilization andDynamics*. (Los Angeles: Roxbury Publishing Company,1997),hlm. 130.

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

menjelaskan mengenai *Recruiting Strangers*, yaitu merekrut seseorang untuk bergabung dalam suatu organisasi dengan cara bertemu langsung tanpa adanya hubungan apapun sebelumnya.[30]

James M. Jasper membagi strategi rekrutmen menjadi dua macam, yakni ; *face to face* dan *mediated*. *Face to face* adalah bertatap muka secara langsung dan dapat memberikan inormasi verbal atau non-verbal ketika berkomunikasi. *Face to face* dibagi menjadi dua bagian yaitu *private face to face* dan *publicface to face*. Pertama, Private face to face merupakan bertemunya dua pihak yang saling memberikan pengaruh agar salah satu pihak dapat terpengaruh. Kedua, *public face to face* dicontohkan dengan bertemunya seseorang dalam suatu forum atau seminar untuk menjaring calon anggota.[31]

Mediated adalah media perantara untuk menjaring calon anggota. *Mediated* dibagi menjadi

---

[30]Freeman, Jo & Johnson, Victoria (ed). *Wave Of Protes : Social MovementsSince the Sixties.* (Published in the United States of America, 1999), h. 72-75.

[31]Freeman, Jo & Johnson, Victoria (ed). *Wave Of Protes : Social MovementsSince the Sixties.* (Published in theUnited States of America, 1999), hlm. 122-124,

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

dua cara, yakni ; *private mediated* dan *public mediated*. *Private mediated* adalah media komunikasi yang lebih mengutamakan perkenalan antar pribadi mealui media yang itens seperti melalui SMS, Email, BBM, atau Telpon. Sedangkan *public mediated* adalah media komunikasi perekrutan yang menggunakan media massal dengan ruang lingkup yang lebih luas. Cara ini dapat menggunakan media elektronik maupun media cetak masal, yakni ; televisi, radio, facebook, twiter, instagram, koran, pamplet maupun brosur.[32]

5. Teknik-teknik Rekrutmen

Hasil dari suatu rekrutmen dapat ditentukan oleh strategi yang diterapkan. Jika strategi yang diterapkan dapat berjalan dengan efektif, maka mudah untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan, sehingga dapat berpengaruh baik pada kinerja organisasi. Menurut James M. Jasper dalam Jo Freeman & Victoria Johnson, cara yang digunakan oleh organisasi dalam merekrut anggotanya ada dua cara: Pertama, *Recruiting Intimates*, yaitu merekrut seseorang untuk

[32] Ibid.

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

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 melalui media seperti mengirim brosur ke rumahnya atau ajakan ditempat umum, seperti "mari bergabung dengan kami untuk menghijaukan hutan kami".[33]

Bertatap muka secara langsung (*face to face*) dapat memberikan semua informasi baik itu verbal maupun non-verbal yang dapat dibagi ketika dua orang atau lebih atau bahkan kelompok hadir secara fisik dan berkomunikasi. Bertatap muka (*face to face*) terbagi menjadi dua bagian, yaitu private face to face dan *public face to face*. *Private face to face* adalah bertemunya dua pihak yang saling memberi pengaruh agar salah satu pihak

[33]Freman, Jo&Johnson, Victoria (ed). *Wave Of Protes : Social MovementsSincethe Sixties.* (Published in the United States of America, 1999). Hlm. 72-74.

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

dapat terpengaruh. Sedangkan *Public face to face* dapat dicontohkan dengan adanya forum atau seminar tertentu yang dapat dimanfaatkan oleh seseorang atau pengurus untuk menjaring calon anggota.[34]

Selain face to face di atas, untuk menyampaikan informasi rekrutmen, tentunya butuh media sebagai perantara. Di sini terbagi dua cara: Private mediated dan public mediated. Private mediated adalah Mediakomunikasi perekrutan yang lebih mengutamakan perkenalan antar pribadi melalui media yang lebih intens seperti melalui email dan telepon, baik itu sms atau bbm. SedangkanPublic mediated adalah mediakomunikasi perekrutan yang lebih menggunakan media yang bersifat massal dengan ruang lingkup yang lebih luas.[35]

Secara teknik, rekrutmen terbagi menjadi dua, yaitu teknik sentralisasi dan teknik disentralisasi. Berikut perbedaan dari kedua teknik tersebut:

---

[34] Ibid, hlm 122-124.
[35] ibid

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

a. Teknik Sentralisasi

Teknik ini merupakan sebuah tekbik untuk rekrutmen yang mana dikelola oleh satu bagian dalam suatu perusahaan yang didasarkan dari departemen itu sendiri. Biasanya dilihat dari segi managemennya, namun bagi beberapa perusahaan teknik ini dinilai kurang begitu efektif.[36]Manajemen sumber daya manusia berkewajiban meminta informasi kepada tiap satuan kerja tentang berbagai karakteristik dan jumlah pegawai yang dibutuhkan unitnya untuk periode berikutnya. Hal ini dilakukan karena manajer sember daya manusia dapat mengkalkulasi kebutuhan pegawai dan organisasinya.[37] Sentralisasi adalah memusatkan seluruh wewenang sejumlah kecil manajer atau yang berada di posisi puncak

[36] Dunnette, M.D. & Hough, L. M. (Eds), Handbook of Industrial and Organizato Psychology : *Vol. 2. (2nd ed). Mumbai: Jaico Publishing House, 1998.*

[37] Yusuf Irianto, Pengantar Manajemen.(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2001), hal.45

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

pada suatu struktur organisasi. Sentralisasi banyak digunakan pada pemerintahan lama di Indonesia sebelum adanya otonomi daerah.[38]

b. Teknik Desentralisasi

Teknik ini merupakan teknik dalam merekrut calon tenaga kerja yang mana pengelolaannya diserahkan kepada masing-masing dari departemen yang membutuhkaan tenaga kerja. Teknik ini sendiri memiliki tujuan untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang profesional dan sesuai dengan standar bagian masing-masing. Untuk beberapa perusahaan beranggapan bahwa teknik ini cukup efekktif untuk dilakukan hal tersebut karena nantinya setiap bagian yang membutuhkan tenaga kerja akan dapat menilai setiap setiap pelamar kerja tersebut dan bisa disesuaikan dengan kebutuhan dari suatu departemen tersebut.[39]

Teknik rekrutmen disentralisasi adalah pelaksanaan rekrutmen yang dilaksanakan

[38] Ibid
[39] Ibid Dunnette, M.D. & Hough, L.M.

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

secara mandiri , teknik ini terjadi pada organisasi yag relatif kecil kebutuhan rekrutmen yang terbatas, dan dalam organisasi mempekerjakan sebagai tipe pekerja. Akan tetapi, kelemahannya pada para pemimpin tingkat pusat yang akan kehilangan kendali mengenai apakah proses rekrutmen itu dijalankan sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau tidak.[40]

c. Pembuatan Strategi

Strategi ialahsuatu yang perlu dibuat oleh organisasi, karena strategi dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Henry dalam agustinus, strategi dibagi menjadi tiga macam yakni;

1. Model *entrepreneur*

Yakni model yang yang dibuat oleh organisasi baru atau yang sedang berkembang. Dalam model tersebut,

[40]Lijan Poltak Sinambela,Manajemen Sumber Daya Manusia.(Jakarta:Bumi Aksara,2017), hlm. 129-130.

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

pemimpin berperan aktif dalam mencari peluang.

2. Model penyesuaian

Yakni model yang mengharuskan pembuatnya peka terhadap lingkungan yang kompleks dan dinamis, karena model strategoio ini dipersiapkan untuk menghadapi masalah yang takterduga.

3. Model perencanaan

Yakni model yang berorientasi pada analisis sistematik berdasar pada analisa biaya dan keuntungan. Organisasi yang menitikberatkan pada efisiensi kinerja dan hasil lebih condong menggunakan model strategi ini dengan statemen jangka panjang.[41]

B. Rekrutmen Dalam Perspektif Islam

Rekrutmen menjadi salah satu hal yang dapat dikaji dalam perspektif Islam. Islam memandang proses rekrutmen dapat mempengaruhi hasil kerja

[41]Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Binarupa Aksara, 1996), hlm. 100-101.

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

suatu organisasi. Dalam perspektif Islam, rekrutmen perlu dilakukan dengan baik dan benar agar mendapat karyawan yang sesuai. Hal ini dijelaskan dalam alqur'an surat Al-Qashash [28] ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".[42]

Ayat di atas menjelaskan bahwa karakteristik orang yang baik untuk dijadikan sebagi karyawan adalah orang yang kuat. Kuat dalam ayat tersebut dapat artikan sebagai orang yang mampu bekerja keras, sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Selain hal tersebut, ayat di atas menjelaskan bahwaorang yang baik untuk dijadikan sebagai karyawan adalah orang yang dapat dipercaya. Dapat dipercaya dalam ayat di atas dapat diartikan sebagai orang yang jujur dan bertanggung jawap

[42] AL'QURAN

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

terhadap tugas-tugasnya. Dalam kondisi apapun, karyawan yang jujur akan selalu mengatakan apa yang sebenar-benarnya terjadi. Selain itu, ia akan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya baik dalam pengawassan maupun tanpa pengawasan.

Menurut Ibrahim dalam Nilam, " merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon karyawan, karyawan harus melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan Nya, melaksankan tugas yang dijalankan sebaik mungkin sesuai prosedurnya tidak diwarnai unsur nepotisme, tindak kezoliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu."[43]

C. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.

Ada beberapa penelitian yang relevan dengan study ini.*Pertama* adalah penelitian yang berjudul "Kajian Sumber daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan".Studi

[43] Nila Mardiah, *REKRUTMEN SELEKSI DAN PENEMPATAN DALAM PERSPEKTI ISLAM*. Jurnal KajianEkonomi Islam - Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016.

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

tersebut diteliti oleh Baiq Setiani.Studi tersebut menyimpulkan, bahwa karyawan merupakan aset berharga bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.Karyawan yang berkompetensi diperlukan perusahaan, agar produktifitas perusahaan terus berjalan. Kunci sukses mendapatkan karyawan yang kompeten adalah proses rekrutmen dan seleksi. Studi tersebut menggunakan metode penilitian kepustakaan dan menggunakan pendekatan *deskriptif eksploratif.*[44]

Studi di atas memiliki persamaan dengan studi yang peneliti kaji.Persamaan tersebut adalah pembahasan tentang rekrutmen.Akan tetapi, penelitian di atas memiliki fokus yang berbeda dengan studi ini, yakni fokus pada rekrutmen tenaga kerja di perusahaan, sedangkan studi yang peneliti kaji membahas strategi rekrutmen yang digunakan oleh organsasi non profit.

Kedua, studi yang berjudul " Fungsi Rekrutmen Politik Pada Calon Legislatif Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) 2009". Studi tersebut

[44]Baiq Setiani ,Kajian Sumber Daya Manusia DalamProses Rekrutmeen Tnaga Kerja Di Perusahaan, *Jurnal Ilmiah WIDYA*, (vol 1 No: 1 Mei-Juni 2013),38.

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

ditulis oleh Ainur Rofieq. Studi tersebut mengkaji proses seleksi dan rekrutmen pada lembaga politik. Ia menyimpulkan, bahwa setiap partai politik mempunyai sistem rekrutmen yang berbeda, agar partai dapat menyediakan kader-kader yang berkualitas untuk duduk di lembaga legislatif.[45]

Studi di atas memiliki persaman dengan studi yang peneliti kaji, yakni sama-sama mengkaji rekrutmen anggota.Akan tetapi, studi di atas membahas tentang sistem rekrutmen anggota politik, sedangakan studi yang peneliti kaji fokus pada strategi rekrutmen.

Ketiga, studi yang berjudul " Analisis Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan karyawan Di PT. Nyonya Meneer Semerang". Studi tersebut diteliti oleh Oggy Yuliawan Kristanu.Penelitian tersebut membahas pengelolaan dan aktivitas rekrutmen.Metode penelitian yang digunkan adalah

[45]Ainur Rofiq, fungsi Rekrutmen Politik Pada Calon Legislatif Partai Kebangkitan Bangsa (PKB)2009, *Jurnal Governance*, (Vol. 1, no. 2, 2011), 65-81.

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

metode *Perpuse sampling*.[46] Studi di atas memiliki persamaan dengan studi yang peneliti kaji, yakni sama-sama membahas rekrutmen dan seleksi. Akan tetapi, studi tersebut membahas cara pengelolaan, sedangkan studi yang peneliti kaji membahas tentang strategi rekrutmen.

Keempat, adalah studi yang berjudul "Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan (Studdi Pada Bank Muamalat Indonesia). Studi tersebut nditulis oleh Kevin Dionota. Sudi tersebut mengkaji Strategi rekrutmen yang diterapkan oleh bank Muamalat Indonesia. Ia menjelaskan secara detail proses alur rekutmen beserta kendala yang dihadapi. Studi ini menggunakan metode penelitian kualitatif.[47]Studi ini memiliki persamaan dengan studi yang peneliti kaji, yakni sama-sama membahas rekrutmen. Studi ini juga membahas strategi yang diterapkan pada suatu organisasi. Akan tetapi, lokasi penelitian ini adalah

---

[46]Oggy Yuliawan K, Analisi Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Di PT. Nyonya Meneer Di Semarang", *Jurnal Agora*, (vol. 1, no.3, 2013), 1-5.

[47] Kevin Dionata, *Analisis Strategi Rekrutmen Bank Muamalat Indonesia*, Skripsi (Jurusan Manajemen Dakwah. Fakultas Dakwahy dan Ilmu Komunikasi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah).2016.

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

organisasi masyarakat, sedangkan studi di atas objek penelitiannya adalah perbankkan.

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

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini memaparkan strategi perekrutan anggota yang digunakan Fatayat NU ranting Baureno. Peneliti menggunakan metodekualitatif. Metode kualitatif berfungi untuk menggali data pada suatu objek menggunakan cara yang ilmiah. Dalam metode penelitian ini, peneliti merupakan instrument kunci, karena peneliti berperan penting dalam pengumpulan dan pengolahan data.Data dikumpulkan dengan cara trianggulasi, sedangkan analisis data bersifat induktif.[48]

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif *grounded theory*. Pendekatan *grounded theory* merupakan penelitian yang memunculkan penjelasan umum atau teori tentang proses, aksi, atau interaksi yang terbentuk dari sejumlah partisipan. Data yang dikumpukan melalui pendekatan *grounded theory* harus berdasarkan data lapangan yang nyata.

[48] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (AlfabetaBandung, 2014),1-2.

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

Oleh karena itu, pendekatan *grounded theory* hadir untuk memunculkan suatu teori yang mengandung nilai aksi, interaksi atau proses. Pendekatan tersebut menghubungkan kategori informasi berdasarkan pada data yang diperoleh dari informan.[49]Penelitian ini menggambarkan secara mendalam strategi perekrutan anggota Fatayat NU ranting Baureno yang merupakan objek penelitian ini.

B. Lokasi Penelitian.

Penelitian ini berlokasi di Fatayat NU ranting Baureno. FatayatNahdlatul Ulama ranting Baureno adalah badan otonom yang dimiliki oleh organisasi Nahdlatul Ulama. Fatayat Nahdlatul Ulama ranting Baureno merupakan anggota perempuan muda yang tergabung dalam Nahdlatul Ulama. Iaberperan untuk melaksanakan keputusan organisasi. Badan otonom berkaitan dengan kelompok masyarakat tertentu dan beranggotakan perorangan. Badan otonom Nahdlatul Ulama dikelompokan dalam beberapa jenis, yaitu : badan otonom berbasis usia, kelompok, masyarakat

[49] John W. Cresweell, *Penelitian Kualitatif&Desain Riset*, (Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2014). hlm. 115 -116

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

tertentu, dan profesi. Fatayat Nahdlatul Ulama termasuk pada golongan badan otonom yang berbasis usia dan kelompok masyarakat tertentu.[50]

C. Jenis Dan Sumber Data.

Jenis data yang diambil dalam penelitian ini yaitu data primer.Data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama yang ada di lokasi penelitian ataupun objek penelitian.[51]Penelitimemilih untuk menggunakan jenis data primer, karena penelitian ini berkaitan dengan strategi rekrutmen yang diterapkan oleh Fatayat NU ranting Baureno.Peneliti mendapatkan data dengan beberapa cara. Peneliti menggunakan sumber data primer. Hal tersebut didapatkandari sumber pertama. Ia berasal dari pengamatan dan wawancara yang akan dilakukan di Fatayat NU ranting Baureno. Wawancara tersebut akan memperoleh data-data dari pihak pertama dan akan memberikan data yang lebih akurat. Informan –

[50]NU online, dipetik 10 September 2017, dari http//www.nu.or.id/aboutbadan+otonom

[51]AhmadDurrotun Nasihin, *"implementasi program corporate social responsibility(CSR) dalam pemberdayaan masyarakat di lingkungan PT PG Toelangan Sidoarjo"*, Skripsi, 2011, Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam FakultasDakwah Institusi Islam negeriSunan Ampel Surabaya, hal. 43

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

informan dari penelitian ini terdiri dari pengurus organisasi, karena penelitian ini fokus pada strategi perekrutan anggota baru.

D. Tahap Penelitian

Peneliti menyusun langkah-langkah sebagai berikut;

1. Menyusun rancangan penelitian

   Peneliti membuat suatu rancangan kegiatan untuk memudahkan pencarian dan pengumpulan data dilapangan.

2. Perizinan

   Membuatsuratijin penelitiandari Fakultas yang ditujukan untuk objek penelitian.

3. Meneliti keadaan lapangan.

   Peneliti akan meneliti kondisi latar belakang yang ada di lapangan. Hasil penelitian dilapanganakan diuji kesesuaiannya.

4. Memilih dan memanfaatkan informasi

   Informasi dipilih sesuai dengan tema yang dipilih, yakni informassi tentang strategi rekrutmen yang diterapkan oleh Fatayat NU ranting Baureno. Peneliti memanfaatkan informasi yang didapat dengan baik untuk kebutuhan penelitian.

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

5. Menyiapkan perlengkapan informan

Peneliti menyiapkan beberapa perlangkapan yang dapat menunjang proses penelitian. Alat bantu yang dibutuhkan adalah buku, alat tulis, alat perekam suara, dan lain-lain.

6. Penelitian lapangan

Peneliti melakukan penelitian menggunakan alat bantu yang telah disediakan terlebihdahulu. Perlengkapan-perlengkapan penelitian diharapkan dapat menunjang jalanya penelitian. Hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan data yang sesuai.

7. Penyusunan hasil penelitian

Informasi yang diperoleh dari lapangan akan peneliti susun dengan cara yang baik dan benar sesuai dengan buku panduan penulisan skripsi.

E. Tehnik Penggalian Data.

Dalam rangka mencari data yang valid, peneliti melakukan suatu penelitian, agar peneliti mendapatkan data yang dapat dipertanggung jawabkan. Data-data tersebut dapat diperoleh melalui beberapa suber, yaitu:

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

1. Observasi.

   Observasi adalah tehnik penelitian yang dilakukan dengan cara mengamti suatu objek secara lansung maupun tidak langsung.[52]

2. Wawancara.

   Wawancara adalah proses memperoleh data atau keterangan untuk tujuan penelitian. Metode ini mengunakan cara tanya jawab. Peneliti dan responden berada dalam satu forum untuk melakukan wawancara.Metode ini membutuhkan suatu alat, yakni alat yang dinamakan panduan wawancara.Panduan tersebut berguna untuk membantu peneliti, agar peneliti tidak melewatkan pertanyaan yang dibutuhkan.[53]

3. Dokumentasi.

   Dokumentasi merupakan proses memparoleh suatu data untuk tujuan penelitian. Hasil dokumentasi akan diolah menjadi suatu informasi dan disimpan menjadi suatu pengetahuan.[54]

---

[52]Ali Muhammad. *PenelitianPendidikan Prosedur dan Teknologi*. (Bandung:Angkasa. 1985)80-81.

[53]Muhammad Nasir, *MetodePenelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia.1999), 235.

[54] Tim PrimaPena, *KamusBesar BahasaIndonesia*, (Gita MediaPress), 231-232.

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

F. Tehnik Validitas Data.

Penelitian ini hanya menggunakan nteknik yang berpengaruh bagi kelancaran peneltian. Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi.[55]

1. Triangulasi

   Ini merupakan teknik yang mencari pertemuan pada satu titik tengah informasi dari data yang terkumpul guna pengecekan dan pembanding terhadap data yang telah ada. Dalam hal ini peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik

2. Triangulasi Sumber.

   Menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh kemudian dideskripsikan dan dikategorisasikan sesuai dengan apa yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut. Peneliti akan melakukan pemilihan data yang sama dan data yang berbeda untuk dianalisis lebih lanjut. Dalam triangulasi sumber, peneliti akan melakukan

[55]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, 2014, Alfabeta Bandung, Bandung, hal.267

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

pengecekan data terdahap data yang telah didapatkan dari informan setelah itu dideskripsikan dan juga dikategorisasikan.

3. Triangulasi Teknik.

Pengujian ini dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda, misalnya dengan melakukan observasi, wawancara, atau dokumentasi. Apabila terdapat hasil yang berbeda, maka peneliti melakukan konfirmasi kepada sumber data guna memperoleh data yang dianggap benar.[56]

G. Teknik Analisis Data.

Analisa data adalah proses menemukan data yang diperoleh dari hasil wawancara. Analisa data juga merupakan kegiatan menyusun data yang diperoleh dari informan. Data tersebut merupakn catatan lapangn dan dokumentasi yag akan diklasifikasikan dalam beberapa kategori. Data tersebut dipilih dan dijabarkan sesuai dengan rancangan yang sudah dibuat. Data tersebut akan

[56]Sugiyono,*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Alfabeta Bandung, Bandung, 2014). Hlm.273:

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

dipelajari dan akan menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat dipahamipenulis dan pembaca.[57]

Penelitian ini menggunakan Teknik analisi kualitatif *grounded theory*. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai berbagai kondisi lapangan yang bersifat proses, aksi atau inetraksi terhadap strategi perekrutan anggota baru di Fatayat NU ranting Baureno. Analisis ini melewati beberapa tahapan, antara lain sebagai berikut ;

1. *Coding* adalah tahap mencari kata kunci dari hasil deskripsi wawancara yang dapat menjawab rumusan masalah. *Coding* dibagi menjadi tiga bentuk, yakni *coding* terbuka, aksial dan selektif.[58]
2. Kategorisasi adalah tahap penyusunan data yang diambil dari hasil *coding*. Peneliti bertugas mengumpulkan dan memilih hasil transkrip wawancara menjadi kumpulan data transkrip yang dibutuhkan. Transkrip tersebeut berguna untuk menjawab rumusan masalah yang dibuat sebelumnya.

[57]*Ibid*, hlm. 89
[58] Ibid, hlm. 272-273

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

3. Analisis adalah tahap pencarian dan penyelidikan terhadap hasil dat yang diperoleh.

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

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada BAB ini Peneliti akan memaparkan fokus dari penelitian ini. Fokus tersebut adalah strategi penarikan anggota baru atau rekrutmen di organisasi Pimpinan Anak Cabang Fatayat yang beralamat di desa Baureno kecamatan Baureno. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan menggunakan pendekatan *grounded theory*. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti suatu objek yang alamiah.[59]

Peneliti dituntut untuk menggali data berdasarkan apa yang diucapkan, dirasakan, dan dilakukan oleh narasumber. Pada metode penelitian kualitatif sumber data yang didapat merupakan kondisi murni yang terjadi di lapangan.Peneliti hanya bertugas sebagai penggali data. Sedangkan data yang di dapat adalah pengalaman yang dialami, dirasakan, dan dipikirkan oleh narasumber atau sumber data.

[59]*Ibid*, Sugiyono, hlm. 1.

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

A. Gambaran Umum objek penelitian

1. Sejarah Berdirinya fatayat NU

Fatayat NU adalah organisasi Pemudi Nahdhatul Ulama (NU). Ia merupakan salah satu organisasi Islam terbesar di Indonesia. Perintis organisasi ini ialah Murthasiyah, Khuzaimah Mansur, dan Aminah. Organisasi ini merupakan badan otonom dari NU, dan berdiri dalam konteks budaya Indonesia. Fatayat NU erat kaitannya dengan sejarah berdirinya Nahdhatul Ulama (NU) sebagai organisasi induknya dan sekaligus sejarah Indonesia sebagai tanah airnya.[60]

Peran perempuan dalam suatu organisasi dinilai penting, sehingga Kiyai Dahlan mengusulkan agar perempuan NU diberi ruang dalam segala bentuk kegiatan NU. Usulan tersebu mendapat perlawanan yang sengit dari kalangan NU. Akan tetapi, perjuangan Kiyai Dahlan melalui persetujuan KH. Hasyim Asy'ari dan KH. Wahab Hasbullah pada

[60]Sejarah Fatayat NU ini langsung penulis kutip dari website Fatayat NU, yaitu dalam http://fatayat.or.id/Sejarah. diakses tanggal 25 Juni 2012.

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

Kongres NU keXVI di Purwokerto tanggal 29 Maret 1946 mendapatkan hasil yng baik. Usulan kiyain dahlan diterima dengan baik. Selanjutnya, struktur kepengurusan anggota perempuan NU diresmikan sebagai bagian dari NU. Nama awal dari organisasi ini adalah Nahdhatul Ulama Muslimat yang disingkat NUM. Ketua umum pertama adalah Ibu Chadidjah Dahlan dari Pasuruan yang merupakan isteri Kiai Dahlan.[61] Fatayat NU menyatakan dirinya didirikan di Surabaya pada tanggal 24 April 1950 bertepatan dengan 7 Rajab 1317 H. Pucuk Pimpinan Fatayat NU pertama adalah Nihayah Bakri (Surabaya) sebagai Ketua I dan Aminah Mansur (Sidoarjo) sebagai. Ketua II. Kepengurusan pada waktu itu hanya mempunyai dua bagian, yaitu bagian penerangan danpendidikan.[62]

2. Letak Geografis Fatayat NU Baureno

Lokasi kantor Fatayat NU Baureno beralamat di jalan Babat - Bojonegoro No.292,

[61] ibid
[62] ibid

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

Pasinan, Kec. Baureno, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur. Peneliti akan menjelaskan dengan detail lokasi penelitian ini. Kantor Fatayat NU Baureno terletak di jalan Babat-Bojonegoro, Desa Pasinan, Kecamatan Baureno. . Kantor Fatayat NU Baureno ini berada di depan masjid Baiturahman Baureno dan berapa di samping Polsek Baureno. Peneliti akan melampirkan hasil dokumentasi Kantor Fatayat NU Baureno.

3. Visi Dan Misi Fatayat Nahdlatul Ulama.

Visi

Menghapus segala bentuk kekerasan, ketidakadilan, dan kemiskinan di dalam masayarakat.

Misi

Membangun kesadaran kritis perempuan dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan jender.

4. Struktur Organisasi.

Struktur organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi guna menyukseskan program-program yang sudah dibuat. Hal tersebut berfungsi untuk mengatur program-program tersebut tidak saling berbenturan dalam

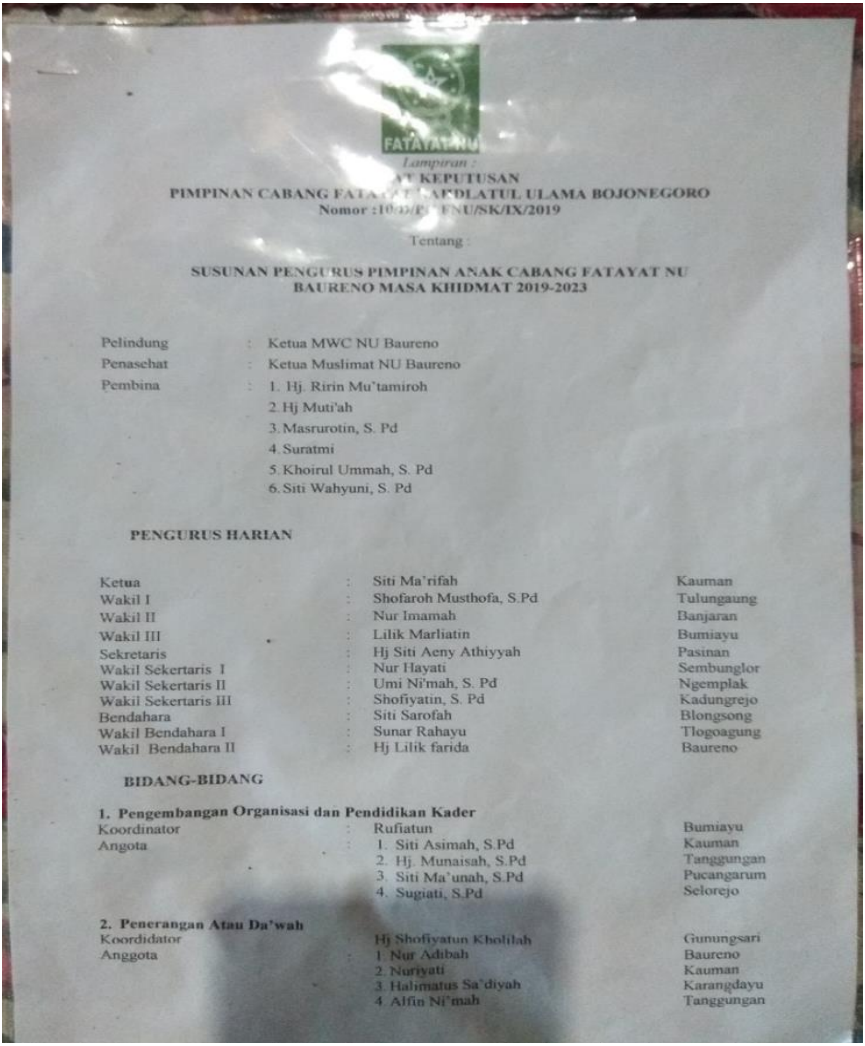
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pelaksanaanya. Selain itu juga mencegah dari benturan program yang dapat merugikan organisasi.

Struktur dapat diartikan sebagai cara menyusun dan membangun sesuatu tujuan. Selain itu struktur dibuat untuk alokasi dan koordinasi yang efisien dari semua kegiatan-kegiatan. Hal tersebut juga berguna untuk mengatur posisi dan tugas-tugas yang ada di organisasi. Hal tersebut sesuai dengan bentuk dasar dari organisasi itu sendiri yakni; organisasi merupakan suatu susunan atau aturan dari berbagai bagian sehingga menciptakan suatu kesatuan yang teratur.

Adapun struktur organisasi Fatayat Nahdlatul Ulama PAC (Pimpinan Anak Cabang) kecamatan Baureno adalah sebagai berikut :

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



Lampiran :

AT KEPUTUSAN

PIMPINAN CABANG FATA[illegible] NAHDLATUL ULAMA BOJONEGORO

Nomor :10.0/P[illegible] FNU/SK/IX/2019

Tentang :

SUSUNAN PENGURUS PIMPINAN ANAK CABANG FATAYAT NU BAURENO MASA KHIDMAT 2019-2023

Pelindung	:	Ketua MWC NU Baureno
Penasehat	:	Ketua Muslimat NU Baureno
Pembina	:	1. Hj. Ririn Mu'tamiroh
		2. Hj Muti'ah
		3. Masrurotin, S. Pd
		4. Suratmi
		5. Khoirul Ummah, S. Pd
		6. Siti Wahyuni, S. Pd

PENGURUS HARIAN

Ketua	:	Siti Ma'rifah	Kauman
Wakil I	:	Shofaroh Musthofa, S.Pd	Tulungagung
Wakil II	:	Nur Imamah	Banjaran
Wakil III	:	Lilik Marliatin	Bumiayu
Sekretaris	:	Hj Siti Aeny Athiyyah	Pasinan
Wakil Sekertaris I	:	Nur Hayati	Sembunglor
Wakil Sekertaris II	:	Umi Ni'mah, S. Pd	Ngemplak
Wakil Sekertaris III	:	Shofiyatin, S. Pd	Kadungrejo
Bendahara	:	Siti Sarofah	Blongsong
Wakil Bendahara I	:	Sunar Rahayu	Tlogoagung
Wakil Bendahara II	:	Hj Lilik farida	Baureno

BIDANG-BIDANG

1. Pengembangan Organisasi dan Pendidikan Kader

Koordinator	:	Rufiatun	Bumiayu
Angota	:	1. Siti Asimah, S.Pd	Kauman
		2. Hj. Munaisah, S.Pd	Tanggungan
		3. Siti Ma'unah, S.Pd	Pucangarum
		4. Sugiati, S.Pd	Selorejo

2. Penerangan Atau Da'wah

Koordidator		Hj Shofiyatun Kholilah	Gunungsari
Anggota	:	1. Nur Adibah	Baureno
		2. Nuriyati	Kauman
		3. Halimatus Sa'diyah	Karangdayu
		4. Alfin Ni'mah	Tanggungan

Gambar 1.0 struktur organisasi PAC Fatayat NU Baureno
Sumber ; observasi

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

B. Penyajian Data

Dalam penyajian data, peneliti akan memaparkan data yang diperoleh dari terjun lapangan. Hal tersebut berguna untuk menjawab masalah yang diangkat sebagai fokus penelitian. Data diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data tersebut berisi informasi mengenai perekrutan anggota baru dan pengembangan organisasi PAC Fatayat Nahdlatul Ulama kecamatan Baureno.

Dalam Strategi perekrutan anggota baru, PAC Fatayat NU Baureno melakukan beberapa tahapan proses yakni ; proses identifikasi, penentuan kebutuhan anggota, evaluasi sumber rekrutmen, seleksi, orientasi, dan penempatan. Peneliti akan menjabarkan hal-hal tersebut secara berurutan.

1. Strategi Rekrutmen

Strategi merupakan suatu proses penentuan rencana yang fokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya agar tujuan tersebut

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

dapat tercapai.[63] Strategi menggambarkan dengan jelas dasar-dasar atau skema yang akan dipakai oleh organisasi. Rekrutmen anggota juga merupakan suatu program kerja yang perlu dipikirkan oleh organisasi secara matang, karena rekrutmen anggota baru adalah penerus jalannya suatu organisasi.Mengingat Fatayat NU merupakan organisasi non profit, maka rekrutmen anggota baru akan menjadi tantangan tersendiri untuk organisasi, karena anggota tidak menerima imblan atau upah dalam bentuk material.

Perekrutan anggota adalah kegiatan yang dilakukan PAC Fatayat NU Baureno dalam rangka memenuhi kebutuhan anggota atau kaderisasi. Proses perekrutan tersebut melalui beberapa tahapan yakni proses perencanaan sampai dengan proses penempatan. Proses perekrutan anggota dilatar belakangi kebutuhan organisasi akan adanya kader penerus yang dapat menjadi pengurus

[63] Husein Umar, *Straregic Managemen In Action*, (Jakarta ; Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 31.

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

organisasi. Selain itu, usia pengurus dan anggota aktif juga menjadi latar belakang perlunya dilakukan perekrutan anggota baru, karena anggota aktif di organisasi Fatayat dibatasi sampai dengan usia 45 tahun. Keaktifan pengurus dan anggota organisasi dalam mengikuti setiap kegiatan yang dibuat organisasi juga menjadi latar belakang perlunya perekrutan anggota baru. Hal ini diperjelas dengan pemaparan yang diberikan oleh narasumber satu dan dua sebagai berikut;

> *"Keterkaitan dengan usia, ya. Usia maksimal difatayat itu kan 45. Jadi ini saya upayakan yang menjadi dasar untuk rekrutmen itu mengkader mencetak adek-adek yang dibawah usia itu, misalnya yang sudh usia menikah memang saya harapkan sudah mengikuti kegiatan ini. Supaya ada ganti kepengurusan atau estafet perjuangan gitu ya, karena ya itu*

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

usia maksimal di fatayat kan 45." [N1, 4/02/2018][64]

"Ya tadi itu termasuk keaktifan anggota, atau mungkin dalam suatu pengurusan sendiri itu kan sebenarnya jumlahn ya banyak. Tapi ketika ternyata dalam perjalanannya, yang namanya keaktifan yang tadi itu berkurang, mungkin yang akif kok tinggal itu aja ya. Kan pasti itu terjadi kan. Ada hal-hal semacam itu, termasuk juga itu menjadi salah satu pertimbangan kebutuhan bahwa kita harus mulai meregenerasi aaa mencari kader-kader baru untuk dimasukan dalam kepengurusan."[N2 , 4/02/2018][65]

PAC Fatayat NU baureno mempunyai kebijakan tersendiri mengenai perekrutan anggota barunya. Sumber rekrutmen diambil dari anggota Fatayat tingkat ranting. Hal tersebut dilakukan untuk memberdayakan

[64]Hasil wawancara dengan narasumber 1 pada tanggal, 31/01/2018

[65] Hasil wawancara dengan narasumber 2 pada tanggal, 4/02/2018

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

sumber daya yang sudah ada. Selain itu, hal ini juga merupakan bentuk penghargaan atas kerja keras dan dedikasi anggota yang sudah ikut di organisasi Fatayat tingkat ranting. Hal tersebut diperjelas oleh pemaparan yang diberikan oleh narasumber dua dan tiga sebagai berikut ;

> *"Kalau sebenarnya interrnal kan sudah bisa dilihat dari kaderisasi tingkatan ranting. Karena kalau anak cabang, otomatis yang kecamataan kan anggotanya ya dari ranting itu. Jadi aaa dari ranting itu, di ranting sendiri pasti adaa yang namanya regenerasi. Misalkan ketua ranting yang lama sudah naik muslimat, mungkun ganti yang baru, semacam itu juga." [N2 4/02/2018]*[66]

> *"Kalau di PAC itu kita biasanya cari anggota baru itu dari aaa ranting-ranting yang berpotensi dalam bidang-bidang untuk memajukan PAC. Dadose (jadinya) kita cari dari pengurus ranting dulu*

[66] Hasil wawancara dengan narasumber 2 pada tanggal, 4/02/2018

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

setelah mereka jadi pengurus ranting, baru kita masukan ke PAC." [N3, 5/02/2018][67]

PAC Fatayat NU Baureno membawahi 25 organisasi Fatayat tingkat ranting. 25 ranting tersebut menjadi sumber-sumber perekrutan anggota baru. PAC Fatayat NU Baureno tidak sembarangan dalam memilih anggotanya. Ia memilih calon-calon yang benar-benar aktif di tingkat ranting. Selain itu, ia memilih anggota yang sudah berpengalaman menjadi ketua, wakil ketua, bendahara , atau sekertaris sebagai prioritas utama, karena anggota tersebut sudah terbiasa bekerja dibidang struktur organisasi, sehingga PAC Fatayat NU Baureno tidak kerepotan untuk mengisi suatu jabatan yang diperlukan. Hal tersebut diperjelas dengan pemaparan yang diberikan oleh narasumber dua di atas. Selanjutnya diperjelas dengan kutipan

[67] Hasil wawancara dengan narasumber 3 pada tanggal, 5/02/2018

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

pemaparan yang diberikan oleh narasumber satu, tiga dan empat sebagai berikut ;

Alhamdulilah kita mempunyai 25 ranting. [N1, 4/02/2018][68]

"Dari pengurus ranting. Sebisa mu ngkin kalau pengurus PAC harus diambil dari pengurus raning emangnya. Dadose (jadi) kadang2 kan salah kaprah orang itu cari pengurus PAC tapi ndak melaluai ranting. Jadi kadaang2 orang yang mumpuni tapi gak ikut aaa organisasi Fatayat di ranting ahirnya dimasukan ke PAC ya salah to. Karena apa, karena di ranting kan tidak mau ikut kok kenapa sekarang kok di PAC ikut, berarti kan cari drajat saja." [N3, 5/02/2018][69]

"kita biasanya itu mas melanjutkan dari yang dulu. Artinya gini, internal yang dulu kan orang ini masuk kepengurusan

[68]Hasil wawancara dengan narasumber 1 pada tanggal, 31/01/2018

[69] Hasil wawancara dengan narasumber 3 pada tanggal, 5/02/2018

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

ranting, la ini ketika SDM mampu, kita tarik ke PAC." (N4, 31/01/2018)[70]

a. Penyusunan Rencana

Rencana merupakan rangkaian urutan rasional di dalam penyusunan kegiatan. Rencana mempunyai sifat-sifat sebagai berikut: dapat disesuaikan dengan tujuan, dapat disesuaikan dengan keterbatasan yang ada dan dapat dikembangkan sesuai dengan teknik dan kebutuhan tertentu. PAC Fatayat NU Baureno memiliki caranya tersendiri dalam merekrut anggotanya. Seperti yang dipaparkan oleh narasumber sebagai berikut ;

Mula-mula kita buat dulu reng-rengannya mas (rancangan)...ya seperti identifikasi mas, sebenarnya kita butuh gak sih nambah anggota...kalo butuh itu kriterianya seperti apa yang bisa kita terima, selain itu kita juga mikir mau ngambil orangnya ini dari

[70] Hasil wawancara dengan narasumber 4 pada tanggal, 31/01/2018

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

dalam organisasi sendiri atau dari luar gitu mas. [N1, 4/02/2018][71]

Kita biasanya nyusun daftar kegiatannya dulu mas kayak aaa prosesnya itu nanti seperti apa, kita butuh nyiapin apa saja nantinya...kemudian setelah proses berjalan akan kita evaluasi. [N2 , 4/02/2018][72]

Dari pemaparan di atas, peneliti dapat menimpulkan bahwa rencana yang dibuat PAC Fatayat NU Baureno melalui beberapa tahapan yakni sebagai berikut;

1. Penyusunan rencana
2. Identifikasi
3. Proses Rekrutmen
4. Evaluasi

b. Identifikasi

Dalam strategi rekrutmen ini, identifikasi yang dimaksud adalah butuh atau tidaknya anggota baru

[71]Hasilwawancara dengan narasumber 1 pada tanggal, 31/01/2018

[72] Hasil wawancara dengan narasumber 2 pada tanggal, 4/02/2018

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

dalam organisasi. Identifikasi dapat mempermudah organisasi dalam proses rekrutmen. Sehingga, organisasi siap bersaing dengan organisasi lain untuk mendapatkan anggota baru. Hal tersebut juga dipaparkan oleh narasumber sebagai berikut;

> *"Keterkaitan dengan usia, ya. Usia maksimal difatayat itu kan 45. Jadi ini saya upayakan yang menjadi dasar untuk rekrutmen itu mengkader mencetak adek-adek yang dibawah usia itu, misalnya yang sudh usia menikah memang saya harapkan sudah mengikuti kegiatan ini. Supaya ada ganti kepengurusan atau estafet perjuangan gitu ya, karena ya itu usia maksimal di fatayat kan 45. (N1/31/01/2018)"*[73]

> *"Dalam ADART fatayat kan ada yang namanya batas usia. Nah termasuk maksimal usianya itu kan 45 tahun. Dilihat dari masing-masing usia anggotanya juga yang nemang usianya sudah masuk usia*

[73]Hasilwawancara dengan narasumber 1 pada tanggal, 31/01/2018

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

pensiun. Atau mungkin dari semua ranting yang ada " yang namanya kesibukan orang, yang dulunya bisa aktif dalam organisasi sekarang tidak" otomatis berfikir untuk kedepan " oh ini berarti sudah harus dicarikan ganti". Kalau saya melihatnya lebih dari sisi aaaa regenerasi.(N2/4/02/2018)"[74]

"Sebenarnya untuk mengidentifikasi itu, mohon maaf ya mas, sebenarnya anggota Fatayat itu kalau dimasukaan dalam ranah struktural yang betul itu buanyak. Identifikasinya kita memang harus melihat dari ranting. Itu sebnernya banyak, tapi mereka secara manajemen itu tidak mau resmi mas. Katakanlah kalau bahasa orang ndeso (desa) itu amol-amol (ikut-ikutan). Wes pokoe aku wong (yang penting orang) NU, gaak (tidak) masuk secara struktural maupun resmi yowes (tidak perduli) seng penting aku NU.....La ini memang perlu

[74] Hasil wawancara dengan narasumber 2 pada tanggal, 4/02/2018

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

ada istilahnya apa ya..semacam ada manajemen yang baru baik dari pusat,wilayah, sampai ke tingkat ranting, makanya sekarang ada kebijakan baru..mendeteksi ataupun apa istilahnya..pendataan ulang semuanya, baik itu yang amol-amol (ikut-ikutan) ataupun yang tidak.[75]*(N4/31/01/2018)"*[76]

Narasumber di atas menyatakan bahwa di dalam organisasi Fatayat ada peraturan yang mengatur batas maksimal usia anggotanya. Jika, ada anggota yang sudah waktunya untuk pensiun dari organisasi, maka Fatayat perlu untuk mencari anggota baru sebagai penerusnya.Sedangkan menurut narasumber empat identifiksi kebutuhan sumber daya tenaga kerja atau anggota dapat dilihat dari keaktifan anggotanya. Lebih lanjut, narasumber 4 menjelaskan bahwa Fatayat perlu melakukan pendataan ulang anggotanya, karena anggota masih banyak yang bersifat hanya ikut-ikutan saja. Lebih lanjut, narasumber empat

[75]*Ibid*

[76]Hasil wawancara dengan narasumber 4 pada tanggal, 31/01/2018

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

menjelaskan bahwa ada perbaikan manajerial dari organisasi Fatayat pusat sampai ke tingkat ranting.Perbaikan tersebut adalah pendataan ulang semua anggota organisasi yang ada.

Dari pemaparan di atas, peneliti dapat mepulkan bahwa identifikasi perlu dilakukan. Organisasi membutuhkan kader penerus anggota-anggotanya, agar eksistensi organisasi dapat terus terjaga. Selain itu, organisasi juga perlu meregenerasi anggotanya sebagai langkah antisipasi berkuranggya anggota yang sudah ada.

1. **Dasar keputusan rekrutmen.**

   Dalam penentuan kebutuhan anggota baru, PAC Fatayat Baureno memiliki dua alasan utama yang menjadi dasarnya yakni usia anggota dan regenerasi anggota. Dasar usia tersebut adalah batasan yang ditetapkan oleh organisasi Fatayat itu sendiri. Sedangkan regenerasi anggota adalah usaha yang dilakukan organisasi fatayat untuk mencari anggota penerus agar organisasi dapat terus berjalan. Seperti yang dipaparkan oleh narasumber satu ;

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

"Keterkaitan dengan usia, ya. Usia maksimal difatayat itu kan 45. Jadi ini saya upayakan yang menjadi dasar untuk rekrutmen itu mengkader mencetak adek-adek yang dibawah usia itu, misalnya yang sudah usia menikah memang saya harapkan sudah mengikuti kegiatan ini. Supaya ada ganti kepengurusan atau estafet perjuangan gitu ya, karena ya itu usia maksimal di fatayat kan 45." [N1, 4/02/2018][77]

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan narasumber satu, dapat dijelaskan bahwa ada dua dasar penentu kebutuhan anggota. Untuk lebih mudah dimengerti peneliti akan menyebutnya dengan dasar pertimbangan rekrutmen. Dasar tersebut adalah batas usia dan regenerasi anggota. Batas usia maksimal yang ditentukan oleh organisasi Fatayat adalah 45 tahun. Regenerasi anggota

[77]Hasilwawancara dengan narasumber 1 pada tanggal, 31/01/2018

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

dilakukan agar ada penerus kepengurusan di organisasi Fatayat. Selain itu juga bertujuan untuk mencetak penerus perjuangan pendahulunya. Selain batas usia maksimal, organisasi Fatayat juga menentukan batas usia minimal. Usia minimal orang yang dapat ikut di organisasi Fatayat adalah 25 tahun, seperti yang dijelaskan oleh narasumber satu;

"usia 25 ke atas itu untuk istilahnya meregenerasi artinya kan menyiapkan generasi yang akan datang. Ketika nanti temen-temen sudah konferensi kan otomatis sudah lepas sari tugas. Ya seterusnya ya seperti itu. Mungkin dibawahnya ya seperti itu." [N1, 4/02/2018]

Selain hal di atas, keaktifan anggota juga menjadi dasar pertimbangan. Keaktifan anggota ini akan mempengaruhi keputusan dibutuhkan atau tidaknya perekrutan anggota baru. PAC Fatayat NU Baureno dapat melihat keaktifan

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

anggotanya melalui absensi pertemuan rutinnya. Jika absensi anggotanya menurun, maka PAC Fatayat NU Baureno perlu mengadakan perekrutan anggota baru, seperti yang dipaparkan oleh narasumber dua;

"Ya tadi itu termasuk keaktifan anggota, atau mungkin dalam suatu pengurusan sendiri itu kan sebenarnya jumlahn ya banyak. Tapi ketika ternyata dalam perjalanannya, yang namanya keaktifan yang tadi itu berkurang, mungkin yang akif kok tinggal itu aja ya. Kan pasti itu terjadi kan. Ada hal-hal semacam itu, termasuk juga itu menjadi salah satu pertimbangan kebutuhan bahwa kita harus mulai meregenerasi aaa mencari kader-kader baru untuk dimasukan dalam kepengurusan." [N2 , 4/02/2018][78]

Dari hasil wawancara yang didapatkan dengan narasumber dua di atas,

[78] Hasil wawancara dengan narasumber 2 pada tanggal, 4/02/2018

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

dapat dijelaskan bahwa keaktifan anggota adalah dasar penentu perekrutan anggota baru. Keaktifan anggota tersebut dapat dinilai dari absensi kehadiran di setiap pertemuan rutin. Banyak faktor yang menjadi penyebab naik turunya keaktifan anggota dalam mengikuti kegiatan organisasi. Dengan dasar tersebut, PAC Fatayat NU Baureno perlu mencari anggota baru untuk meregenerasi kepengurusannya.

Penjelasan yang dipaparkan oleh narasumber satu di atas juga diperkuat dengan pemaparan yang diberikan oleh narasumber empat. Ia menjelaskan bahwa yang menjadi dasar penentu adalah regenerasi anggota. Lebih lanjut, narasumber empat menjelaskan bahwa dasar pertimbangan yang dipakai adalah kuantitas anggota atau jumlah anggota, karena ia menganggap bahwa jumlah anggota yang banyak akan memberikan semangat tambahan dalam mengikuti

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

kegiatan organisasi. Berikut pemaparan yang diberikan oleh narasumber empat ;

"Dasar pertimbanganya gini mohon maaf, suatu organisasi itu kalau keanggotannya tidak..istilahnya tidak kuantitas, kalau kuantitas orqangnya tidak banyak kita juga kurang semangat seperti itu. Apalagi kita kan sekarang itu kita intinya kalau kita orangnya sedikit otomatis satu : penyemangat, belum lagi Fatayat itu komunitas ibu-ibu muda, kalau nanti orangnya " sebenernya banyak tapi ya tadi itu lo orangnya ngak mau cuma amol-amol saja, secara resmi tidak mau karena mu ngkin takut terrbebani administrasi, terbebani mbayar ini ini ini, yawes (tidak peduli) seng penting (yang penting) aku fatayat, aku NU itu aja. Jadi butuhnya kita anggota banyak ya itu untuk kuantitas banyaknya jumlah anggota dan pengkaderan. Itu yang penting, kan gak (tidak) mungkin saya akan menjadi ketua Fatayat terus, mungkin saya nanti ada di

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

PAC ada di PC, atau ganti di Muslimatnya. La di bawah ini kan saya butuh anggota2 baru, kalau tidak merekrut anggota baru yang lebih banyak jadi tidak da pengkaderan di fatayat." (N4, 31/01/2018 [79]*)*

Dari pemaparan di atas, peneliti dapat menyimpulakan bahwa dasar yang mempengaruhi rekrutmen di PAC Fatayat NU baureno adalah regenerasi anggota. Selain itu faktor usia para pengurusnya juga menjadi faktor penentu, karena batas maksimal usia di Fatayat adalah 45 tahun. Selain itu standart diterimanya seorang pengurus adalah aktif dikegiatan organisasi

2. Sumber Rekrutmen

Ada dua jenis rekrutmen yang sering digunakan yaitu rekrutmen internal dan eksternal. Rekrutmen eksternal adalah proses rekrutmen dimana organisasi menggunakan orang dari luar organisasi untuk dijadikan

[79]Hasil wawancara dengan narasumber 4 pada tanggal, 31/01/2018

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

sumber rekrutmen proses. Sedangkan rekrutmen internal adalah proses rekrutmen dengan menggunakan atau mempromosikan orang-orang yang sudah bergabung dalam organisasi.

Dalam suatu rekrutmen terdapat sumber-sumber rekrutmen. Sumber rekrutmen tersebut adalah asal diambilnya calon karyawan atau anggota suatru organisasi. Sumber rekrutmen dapat bersal dari suber internal dan sumber eksternal. PAC Fatayat NU Baureno memiliki beberapa sumber rekrutmen. Ia mengambil calon anggota dari organisasi naungannya sendiri. Organisasi tersebut adalah Fatayat tingkat ranting. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, PAC Fatayat NU Baureno menaungi 25 organisasi Fatayat tingkat ranting. Ranting- ranting tersebut selama ini yang menjadi penyuplai kader penerus di PAC Fatayat NU Baureno. Selain itu, PAC Fatayat NU Baureno memiliki sumber eksternal yakni anak atau saudara

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

anggota aktifnya, seperti yang dipaparkan oleh narasumber dua ;

> *"Kalau sebenarnya internal kan sudah bisa dilihat dari kaderisasi tingkatan ranting. Karena kalau anak cabang, otomatis yang kecamataan kan anggotanya ya dari ranting itu. Jadi aaa dari ranting itu, di ranting sendiri pasti adaa yang namanya regenerasi. Misalkan ketua ranting yang lama sudah naik muslimat, mungkun ganti yang baru, semacam itu juga. Mungkin kalau dari eksternal dilihat dari segi "ooo ini lo ibunya aktif di badan otonom NU misalnya" atau orang tuanya ini adalah orang NU misalnya, ini anaknya juga bisa lo direkrut masuk dalam kepengurusan Fatayat atau kader semacam itu." [N2 , 4/02/2018]*[80]

Dari hasil pemaparan di atas, dapat dijelaskan bahwa PAC Fatayat memiliki dua

[80] Hasil wawancara dengan narasumber 2 pada tanggal, 4/02/2018

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

sumber rekrutmen yakni sumber internal dan eksternal. Sumber internal adalah sumber yang berasal dari organisasi Fatayat tingkat ranting. Sedangkan sumber rekrutmen eksternal berasal dari sanak saudara anggota aktifnya. Akan tetapi, sumber rekrutmen tidak hanya diambil dari dua sumber tersebut saja. Narasumer dua menjelaskan lebih lanjut bahwa sumber rekrutmen dapat diambil dari tokoh masyarakat, tetapi sumber semacam ini masih menjadi perdebatan di PAC Fatayat NU Baureno, seperti pemaparan yang diberikan oleh narasumber dua;

> *Beberapa pihak kan melihat sebenarnya eksternal tidaak hanya dilihat dri ranting tapi juga dilihat dari tokoh masyarakat yang dapat dijadikan anggota. Sebenernya saya masuk digolongan itu ya, jadi tidak berangkat dari ranting. Saya otomatis di anak cabang memang, karena dianggap saya punya ketokohan itu. Bukan berarti saya menokohkan diri tidak, pernah jadi anggota DPRD dua*

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

periode mungkin itu yang dijadikan pedoman saya berorganisasi sehingga saya ditarik. Tapi sebenarnya ada bebrapa pihak yang menilai bahwa " oo tidk bisa seperti itu juga kok langsung ujuk-ujuk [tiba-tiba] naik ke anak cabang". Kita harus menghargai yang namanya aaa organisasi yang dibawah, sebisa mungkin yang kita rekrut itu adalah mereka yang sudah aktif di ranting-ranting itu terlebih dahulu. [N2 , 4/02/2018][81]

Pemaparan yang diberikan oleh narasumber dua di atas juga diperkuat oleh narasumber tiga. Narasumber tiga menjelaskan bahwa sumber rekrutmen diutamakan dari organisasi naungannya sendiri. Akan tetapi narasumber tiga memberikan penjelasan yang berbeda mengenai sumber eksternal. Ia berpendapat bahwa salah besar untuk merekrut dari luar organisasi, karena orang

[81] Hasil wawancara dengan narasumber 2 pada tanggal, 4/02/2018

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

yang bersangkutan dikhawatirkan hanya mencari status sosial. Berikut pemaparan yang diberikan oleh narasumber tiga;

> *"Dari pengurus ranting. Sebisa mungkin kalau pengurus PAC harus diambil dari pengurus raning emangnya. Dadose (jadi) kadang-kadang kan salah kaprah orang itu cari pengurus PAC tapi ndak melaluai ranting. Jadi kadang-kadang orang yang mumpuni tapi gak ikut aaa organisasi Fatayat di ranting ahirnya dimasukan ke PAC ya salah to. Karena apa, karena di ranting kan tidak mau ikut kok kenapa sekarang kok di PAC ikut, berarti kan cari derajat saja." [N3, 5/02/2018]*[82]

Dari pemaparan di atas dapat dijelaskan bahwa PAC Fatayat NU Baureno mengutamakan rekrutmen diambil dari internalnya sendiri. Akan tetapi, ada perbedaan pendapat mengenai sumber ekternal dengan narasumber dua. Narasumber dua memaparkan

[82] Hasil wawancara dengan narasumber 3 pada tanggal, *[N3, 5/02/2018]*

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

bahwa sumber eksternal dapat diambil dari tokoh masyarakat, tetapi narasumber satu menganggap bahwa sumber utama hanya berasal dari iternal sendiri.

Lebih lanjut, sumber rekrutmen juga dipaparkan oleh narasumber empat. Ia menjelaskan bahwa sumber rekrutmen diambil dari pengurus Fatayat tingkat ranting. Pengurus ranting yang dinilai mampu akan ditarik untuk menjadi pengurus PAC. berikut pemaparan yang diberikan oleh narasumber empat;

"Ya kalau sumberr internalnya memang contoh nya ya itu, kita biasanya itu mas melanjutkan dari yang dulu. Artinya gini, internal yang dulu kan orang ini masuk kepengurusan ranting, la ini ketika SDM mampu, kita tarik ke PAC. Sumber-sumber ini sebener nya banyak mas, tapi ya itu tadi asal mula kembali ya tidak mau terlibat secara resmi gitu lo. Katakanlah, mereka tidak...tidak militan sungguh-sungguh gitu lo. Ada orang yang militan sunguh-

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

sungguh, contoh : suami saya itu ya, misalkan militan dia NU karena dulu partainya PPP ya ahirnya sekarang ada PKB dan lain sebagainya ya dia tidak mau, ya tetep itu katakanlah seperti itu. Cumak dia tidak mau di internalnya, artinya dia orang NU tapi tidak mau ikut di dalam struktralnya. Sebenarnya sumber itu banyak dari exsternal bisa, dari internal bisa." (N4, 31/01/2018)[83]

Dari hasil pemaparan di atas dapat dijelaskan bahwa sumber utama rekrutmen adalah internalnya sendiri atau anggota ranting. Akan tetapi, orang yang dipilih adalah orang yang dinilai mampu untuk menjadi pengurus PAC. Ia juga menjelaskan mengenai masalah dalam perekrutan tersebut. Banyak anggota tingkat ranting yang belum menjadi anggota resmi. Ia menganggap bahwa orang-orang tersebut tidak militan dalam mengikuti organisasi atau hanya ikut-ikutan saja, tetapi tidak igin menjadi anggota strukturalnya.

83

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

Dari pemaparan di atas, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa sumber rekrutmen diambil dari internal. Langkah ini diambil untuk memberdayakan anggotanya sendiri. Dalam hal tersebut, kualitas calon pengurus bukan menjadi patokan utama. Akan tetapi, loyalitas dari anggota menjadi hal penting untuk dipertimbangkan. Ia ingin mendapatkan pengurus yang benar-benar loyal dan militan.

c. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen adalah tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup indentifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, penentuan kebutuhan kerja, proses seleksi,penempatan, dan orientasi tenaga kerja.[84]PAC Fatayat NU Baureno memiliki caranya sendiri dalam melaksanakan

[84] Muhammad Aji N, *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara nInternasional Sultan Hassanudin Makasar,* Skripsi (Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan bisnis Makassar) 2017.hlm,13.

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

proses rekrutmennya. Hal ini dipaparkan oleh narasumber sebagai berikut;

"Kalau say pikir sih seleksi tidak. Beda lah kalau kita masuk ke organisasi profit. Kalau masuk di organisasi seperti ini malah kita yang yang butuh dan kita yang nyarik orang yang bener2 siap dan mau berorganisasi. Yang namanya ibu2 ya mas apalagi yang misalkan kayak fatayat kan bisa dibilang organisasi mahmud (mamah muda) punya anak kecil. Kan memang usiamya dari 25an ke atass kan. Kan tidak semuanya bisa mengorbankan waktu hanya sekedar untuk rutinan anjang sana (bertemu) berorganisasi itu kan tidak semuan ya bisa. Jadi lebih tepatnya justru kita yang mencari kader2 yang siap berorganisi yang mau aaa merrelakan waktunya untuk ikut berorgan isasi. Cumak ya itu tetep memperhatikan yang namanya aaa oraganisai yang dari bawah internal dari ranting naik ke anak cabang seperti itu". [N2 , 4/02/2018][85]

[85] Hasil wawancara dengan narasumber 2 pada tanggal, 4/02/2018

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

"Rekrutmen ini ya, ya dari pribadi pribadi itu misalkan sudah ada yang loyal dan komitmen ya, sudah masuk dalam pengurus,,pengurus inti misalnya. Dia memang berusaha untuk mengajak tetangga, saudara, teman-teman yang ada disekiternya itu sudah diajak. Ini kan artainya juga mengajak dalam kebaikan...ayo kita ajak teman teman, sahabat-sahabat, panggilan di fatayat itu sahabati pemudi-pemudi islam ya ayok kita mengikuti organisasi fatayat... ya demi..demi tujuan estafet perjuangan para pendiri NU. Kalau perempuan ya di Fatayat itu. Mungkin ya karena dasar itu, ga ada ya yang dari orang luar terus ahirnya rekrutmen saya ya tadi itu melibatkan dari semua ranting harus ikut. Nah itupun dari ranting saya harapkan tidak hanya meluluk orang-orang itu saja..bisa bergonta ganti supaya ya lebih mengenal, kalok say gitu".[86](N1/31/01/2018)[87]

Dari pemaparan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa proses rekrutmen PAC

[86]Hasilwawancara dengan narasumber 1 pada tanggal, 31/01/2018
[87] *Ibid, N1*

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

Fatayat NU Baureno melibatkan seluruh anggotanya termasuk tingkat ranting. Anggota diberi kebebasan untuk mengajak orang-orang disekitarnya. Cara yang digunakan adalah menyampaikan informasi dari mulut ke mulut. Selain itu, anggota yang dinilai aktif dapat dipromosikan menjadi anggota pengurus inti.

1. Pencarian Calon Pelamar

   Pencarian calon pelamar adalah upaya untuk menarik minat orang sebanyak mungkin untuk bergabung. Media yang dipakai sebagai alat promosi dapat berupa iklan elektronik maupun iklan media cetak. Selain itu, pamflet, brosur dan dari mulut ke mulut juga dapat dijadikan media promosi. Seperti yang dipaparkan oleh narasumber sebagai berikut;

   > *pengurus inti misalnya. Dia memang berusaha untuk mengajak tetangga, saudara, teman-teman yang ada disekiternya itu sudah diajak.* (N1/31/01/2018)[88]

[88] *Ibid, N1*

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

Dari pemaparan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pencarian calon pelamar dilakukan dengan cara lama. Informasi lowongan disebarkan melalui mulut ke mulut. Jumlah anggota yang banyak akan memudahkan tehnik seperti ini. Anggota organisasi akan menyebarkan informasi kepada, keluarga, tetangga atau teman-temannya.

2. Seleksi

Proses seleksi merupakan hal yang penting dalam suatu rekrutmen. Seleksi dapat diartikan sebagai penentuan standar penerimaan anggota yang diterapkan suatu organisasi. PAC Fatayat NU Baureno juga mempunyai standar atau persyaratan yang dijadikan pedoman untuk menerima seseorang menjadi anggotanya. Sesorang yang ingin menjadi anggota Fatayat harus berusia 25 sampai 45 tahun seperti yang sudah di jelaskan di atas. Selain Faktor usia, PAC Fatayat juga menilai latar belakang dari calon anggotanya,

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

seperti yang dijelaskan oleh narasumber satu sebagai berikut;

"Termasuk seleksi ya itu, menentukan usia. Termasuk usia, seleksi memang dia sangat berkomitmen dalam bidang agama lah. Cenderungnya kan ini bidang agama ya, sosial agama. Yo memang dia itu betul-betul memiliki ahlakul karimah itu jugak penting. Jadi ya kaya gitu, katakanlah dia itu wanita yang sholihah gitu. Ojo kok asal-asal ajak. Itu seleksinya ya usia dan latar belakang orangnya"[N1, 4/02/2018]

Pemaparan narasumber satu di atas dapat dijelaskan bahwa seleksi yang ditetapkan pada calon anggotanya adalah segi usia. Selain itu PAC Fatayat NU Baureno juga menilai komitmen dari calon anggotanya, karena Fatayat adalah organisasi yang bergerak di bidang sosial agama.

Komitmen dari calon anggota merupakan hal yang sangat dipehatikan oleh PAC Fatayat NU Baureno dalam proses seleksi, karena calon yang akan ditarik

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

menjadi anggota adalah kadernya sendiri. Kader tersebut adalah anggota yang aktif di Fatayat tingkat ranting, karena PAC Fatayat NU lebih mengutamakan kepengurusan yang berkelanjutan. Hal tersebut dipaparkan oleh narasumber dua dan tiga sebagai berikut;

"Jadi lebih tepatnya justru kita yang mencari kader-kader yang siap berorganisi yang mau aaa merrelakan waktunya untuk ikut berorganisasi. Cumak ya itu tetep memperhatikan yang namanya aaa oraganisai yang dari bawah internal dari ranting naik ke anak cabang seperti itu." [N2 , 4/02/2018]

" Kalau PAC ada seleksinya ngeh. Harus kader, apalagi sudah dua tahun ini pengurusnya itu harus diambilkan dari yang sudah mengikuti PKPNU." [N3, 5/02/2018]

Dari pemaparan di atas dapat dijelaskkan bahwa syarat untuk menjadi pengurus PAC adalah menjadi anggota ranting terlebih dahulu. Selain itu, ia juga diwajibkan untuk mengikuti PKPNU. PKPNU adalah penggerak kader

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

Nahdlatul Ulama,seperti yang dipaparkan narasumber tiga berikut ini;

"Penggerak kader nahdlatul ulama. Sebisa mungkin harus diambilkan dari kader yang sudah mengikuti PKPNU." [N3, 5/02/2018]

Dari pemaparan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa seleksi calon anggota memiliki beberapa syarat yakni; usia dan komitmen. Usia menjadi syarat wajip mengingat ada batasan maksimal untuk menjadi anggota organisasi. Komitmen calon anggota dapat menjadi nilai tambah bahan pertimbangan.

3. Orientasi

Orientasi anggota baru merupakan hal yang penting di PAC Fatayat NU baureno. Orientasi berguna untuk mengenalkan seluk beluk organisasi kepada anggotanya. PAC Fatayat NU Baureno memberikan wawasan mengenai organisasi dalam melaksanakan orientasi kepada anggota barunya. Wawasan tersebut mencakup latar belakang organisasi, visi, misi, pendiri Fatayat hingga arti lambang

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

Fatayat, seperti yang dipaparkan oleh narasuber satu;

"Jelas ada. Itu artinya konsolidasi, jadi dari awal mengenalkan apa sih itu fatayat, lambang fatayat itu ada, terus ya banyak pokoknya. Yaa namanya orientasi ada ada mas kalau itu. Itu kalau dalam kegiatan kami yang pernah saya lakukan itu namanya LKD latian kader dasar. Itu termasuk materinya ya itu mengenalkan dari awal sejarah berdinya fatayat, terus perkembanganya daari tahun ke tahun. Terus mengenalkan pejuang-pejuang fatayat, ya saya kenalkan. Itu namanya pengenalan awal. Terus,,banyak di Fatayat memang dari segi mengenal nama, mengenal sejarah berdirinya, lambang, arti lambang, terus pakaian resmipun itu kami kenalkan." [N1, 4/02/2018]

Pemaparan di atas dapat dijelaskan bahwa PAC Fatayat NU Baureno melakukan beberapa kegian orientasi anggota baru. Ia memberikan wawasan kepada anggota barunya berupa pengenalan almamater yakni; pengenalan

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

mengenai organisasi, visi dan misi organisasi, pendiri organisasi. Selain itu, ia juga mengadakan kegiatan pelatihan kader dasar atau yang disebut LKD [Latihan Kader Dasar]. LKD merupakan kegiatan pelatihan dasar yang diberikan kepada anggota baru. Kegiatan tersebut dapat berupa pelatihan administrasi atau pemberian wawasan mengenai organisasi maupun ADART Fatayat, seperti yang dipaparkan oleh narasumber dua;

"Ada, lebih tepatnya latian kader dasar (LKD) ya kayak PMII ada PKD ya. Jadi ya emangt aaa pengenalan tenntang aanya nanti tentang organisasi fatayat itu sendiri, tentang masalah keadministrasian, tentang masalah keorganisasian yang bersifat tentang ADARTnya." [N2 , 4/02/2018]

Hal di atas juga dipaparkan oleh narsumber tiga. Ia memaparkan bahwa orientasi yang dilaksanakan PAC Fatayat adalah LKD. Ia juga memberikan tambahan contoh kegiatan dalam kegiatan LKD tersebut yakni; pelatihan dakwah. Pengurus PAC yang bertugas untuk

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

menyusun daftar kegitan LKD tersebut. Selain itu, kegiatan LKD juga berlaku untuk anggota lama. Berikut pemaparan yang diberikan oleh narasumber tiga;

"ada kita mengadan apa...kados (seperti) apa....pelatian-pelatian...macem2 kok, kuatah (banyak) kok. Kados (seperti) pelatian dakwah ada, tinggal aa nanti dari pengurus PAC nanti menjadwal setiap kegiatan dulu, apa apa apa jadi kita kan kita sekaligus memberi apa..pengkaderan pada walaupun toh yang sudah masuk kader." [N3, 5/02/2018]

PAC Fatayat NU Baureno memiliki tujuan dalam pelaksanaan orientasi tersebut. Orientasi tersebut bukan hanya sekedar pelatihan dan wawasan keorganisasian saja. Akan tetapi, orientasi juga bertujuan untuk menanamkan fungsi Fatayat yang sebenarnya kepada anggotanya, karena PAC Fatayat NU ingin menunjukan kemampuanya bukan hanya dalam bidang agama saja, sepertiyang dipaparkan oleh narasumber empat;

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

"Kalau orientasinya masuk kepada PAC ya itu ada, kalau masuknya PC itu pengenalan-pengenalan itu cukup. Tapi kalau orientasi yang lebih mengarah pada tujuan organisasi itu sendiri ada yang lebih kayak di PAC, kayak di PC itu ada. Tapi kalau di ranting bahassannya itu bukan orientasi lah mas, bahasannya itu pengenalan orientasi kefatayatan itu saja. Intinya itu bahasa yang kita sampaikan kepad mereka itu lebih dapat dipahami. Podo karo ndudohno iki lo (sama seperti memberitahukan ini lo) ini fungsinya fatayat seperti ini, nggak cuma kumpulan grudak gruduk (tidak cuma kumpulan saja) makan ,kumpul, buyar (bubar) kan seperti itu imagenya. Organisasi perempuan yang tidak hanya bergerak dalam bidang agama, tapi di bidang yang lainpun itu juga mampu. Intinya itu lo kita disamakan dengan organisasi perempuan yang lain." (N4, 31/01/2018)

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa orientasi anggota baru bertujuan untuk mengenalkan seluk beluk organisasi. Hal

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

tersebut dapat dilakukan dengan mengenalkan sejarah, visi, misi dan tujuan organisasi. Selain itu, latihan kader dasar juga dapat membantu anggota baru untuk beradaptasi. Dengan demikian anggota baru akan mengerti apa fungsi dirinya di organisasi dan masyarakat.

d. Evaluasi Rekrutmen

Evaluasi adalah proses, pencarian dan pemerian informasi yang sangat bermanfaat bagi pengambil keputusan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengamati program, mencari data, dan menyampaikan hasil evaluasi.[89]Evaluasi rekrutmen di PAC Fatayat NU baureno dilaksanakan dengan spontan. Evaluasi dilaksanakan saat rapat rutin. Seperti yang dipaparkan oleh narasumber sebagai berikut ;

"*untuk evaluasi hasil rekrutmen kita ga selalu melkukannya mas...paling kita pas lagi pertemuan rutin bahas kontribusi anggota yang terpilih ini aaa gimana dia kerjanya baik*

[89] Suharsimi Arikunto, *Evaluasi program pendidikan pedoman praktis bagi praktisi pendidikan,* (jakarta;bumi aksara, 2009), hlm.2.

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

gak, cocok gak dipoisisisnya tersebut.. ya kita pantau lah mas. Untuk membuat pedoman yang detail sih kita ga buat mas cukup dengan dipantai dan dikoreksi kerjanya [N2 , 4/02/2018][90]

"kita gak seformal itu mas aaa yang harus buat-buat evaluasi kayak gitu. Ya dilihat saja mas hasil rekrutmen yang kemarin, dipantau prosesnya kemudian dipantau hasilnya mas, ya sekedar kayak gitu tok mas. Nanti hasil ahirnya kita informasikan saat pertemuan rutin(N4, 31/01/2018)

Dari pemaparan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa evaluasi rekrutmen dapat dilakukan dengan mengamati proses-proses selama rekrutmen. Hasil dari rekrutmen akan dipantau kinerjanya sehingga organisasi memiliki data sebagai bahan evaluai. Selanjutnya, informasi hasil pengamatan akan disampaikan saat pertemuan rutin berlangsung.

[90] Hasil wawancara dengan narasumber 2 pada tanggal, 4/02/2018

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

C. Pembahasan hasil penelitian (Analisis data)

Analisis data dilakukan setelah adanya beberapa temuan data di lapangan, dan juga untuk menggambarkan keadaan dan status fenomena dalam situasi, maka hasil temuan penelitian ini dicari relevannya dengan teori-teori yang sudah ada dan telah berlaku dalam dunia ilmu pengetahuan.

1. Strategi Rekrutmen Anggota PAC Fatayat NU Baureno.

   Strategi dibutuhkan untuk mendapatkan hasil rekrutmen yang efektif. Efektif dalam hal ini adalah hasil rekrutmen sesuai dengan yang diharapkan. Anggota yang terpilih dapat menjalankan tugasnya dengan baik. PAC Fatayat NU Baureno memiliki cara tersendiri dalam merekrut anggota barunya. Seperti yang dipaparkan oleh narasumber 1;

   rekrutmen itu mengkader mencetak adek-adek yang dibawah usia itu, misalnya yang sudh usia menikah memang saya harapkan sudah mengikuti kegiatan ini. Supaya ada ganti kepengurusan atau

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

estafet perjuangan gitu ya, karena ya itu usia maksimal di fatayat kan 45." (N1, 4/02/2018)

Sedangkan menurut narasumber kedua strategi rekrutmen sebagai berikut,

dalam perjalanannya, yang namanya keaktifan yang tadi itu berkurang, mungkin yang akif kok tinggal itu aja ya. Kan pasti itu terjadi kan. Ada hal-hal semacam itu, termasuk juga itu menjadi salah satu pertimbangan kebutuhan bahwa kita harus mulai meregenerasi aaa mencari kader-kader baru untuk dimasukan dalam kepengurusan."[N2 , 4/02/2018][91]

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa , PAC Fatayat NU baureno memiliki beberapa proses dalam strategi rekrutmennya. Hal tersebut menjadi tolak ukur keberhasilan proses rekrutmennya. PAC Fatayat NU baureno melaksanakan proses

[91] Hasil wawancara dengan narasumber 2 pada tanggal, 4/02/2018

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

tersebut melalui rancangan yang telah disusun. Berikut proses dalam strategi rekrutmen ;

1. Penyusunan Strategi Rekrutmen

   Dalam tahapan ini organisas memiliki fokus pada pembutan langkah-langkah teknis rekrutmen. Hasil dari penelitian ini akan memberikan solusi penyusunan strategi dan tehnik rekrutmen. Berikut penjelasan pemyusunan strategi rekrutmen pada PAC Fatayat NU baureno. Seperti yang diuraikan oleh narasumber 1 sebagai berikut;

   Mula-mula kita buat dulu reng-rengannya mas (rancangan)...ya seperti identifikasi mas, sebenarnya kita butuh gak sih nambah anggota...kalo butuh itu kriterianya seperti apa yang bisa kita terima, selain itu kita juga mikir mau ngambil orangnya ini dari dalam organisasi sendiri atau dari luar gitu mas. [N1, 4/02/2018][92]

[92]Hasilwawancara dengan narasumber 1 pada tanggal, 31/01/2018

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

Kita biasanya nyusun daftar kegiatannya dulu mas kayak aaa prosesnya itu nanti seperti apa, kita butuh nyiapin apa saja nantinya...kemudian setelah proses berjalan akan kita evaluasi. [N2 , 4/02/2018][93]

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, penyusunan strategi rekrutmen pada organisasi perlu disusun secara jelas. Susunan tersebut yang akan menjadi pedoman langkah-lagkah proses rekrutmen. Dengan adanya pedoman rekrutmen yang tersusun rapi, organisasi dapat mudah menjalankan proses rekrutmennya.

Adapun penyusunan strategi rekrutmen di PAC Fatayat NU Baureno sesuai dengan teori Husein Umar sebagai berikut ;[94] Strategi merupakan suatu proses penentuan rencana yang fokus pada

[93] Hasil wawancara dengan narasumber 2 pada tanggal, 4/02/2018

[94] Husein Umar, *Straregic Managemen In Action*, (Jakarta ; Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 31.

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

tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya agar tujuan tersebut dapat tercapai. Penyusunan strategi rekrutmen yang baik akan memudahkan proses rekrutmen.

PAC Fatayat NU Baureno memiliki susunan proses rekrutmen. Susunan proses rekrutmennya yaitu sebagi berikut;

a. Melakukan langkah identifikasi meliputi standar kriteria calon pelamar dan sumber calon pelamar
b. Menyusun langkah-langkah proses rekrutmen meliputi pencarian calon pelamar, seleksi, orientasi dan penempatan
c. Melakukan evaluasi

2. Identifikasi Rekrutmen

Identifikasi diterapkan oleh PAC Fatayat NU Baureno dalam setiap rekrutmennya. Sperti yang dipaparkan narasumber 4 sebagai berikut ;

"Identifikasinya kita memang harus melihat dari ranting. Itu sebnernya

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

banyak, tapi mereka secara manajemen itu tidak mau resmi mas. Katakanlah kalau bahasa orang ndeso (desa) itu amol-amol (ikut-ikutan). Wes pokoe aku wong (yang penting orang) NU, gaak (tidak) masuk secara struktural maupun resmi yowes (tidak perduli) seng penting aku NU.....La ini memang perlu ada istilahnya apa ya..semacam ada manajemen yang baru baik dari pusat,wilayah, sampai ke tingkat ranting, makanya sekarang ada kebijakan baru..mendeteksi ataupun apa istilahnya..pendataan ulang semuanya, baik itu yang amol-amol (ikut-ikutan) ataupun yang tidak."(N4/31/01/2018)"[95]

"Dilihat dari masing-masing usia anggotanya juga yang nemang usianya sudah masuk usia pensiun. Atau mungkin dari semua ranting yang ada " yang namanya kesibukan orang, yang dulunya

[95]Hasil wawancara dengan narasumber 4 pada tanggal, 31/01/2018

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

bisa aktif dalam organisasi sekarang tidak" otomatis berfikir untuk kedepan " oh ini berarti sudah harus dicarikan ganti". Kalau saya melihatnya lebih dari sisi aaaa regenerasi.(N2/4/02/2018)"[96]

Tahapan awal rekrutmen adalah indentifikasi. Indentifikasi dapat memberikan informasi dibutuhkannya rekrutmen. Secara tidak lagsung identifikasi menjadi alaram pengingat. Identifikasi dapat mendeteksi perlu atau tidaknya diadakan rekrutmen.

Dalam tahapan identifikasi, PAC Fatayat NU menilai dari aspek keaktifan anggota. Hal ini bertujuan untuk mengantisipasi keluarnya anggota, sehingga organisasi dapat menggantikan dengan anggota baru. Keaktifan anggota ditingkat ranting diamati dan di data, sehingga organisasi mendapatkan pedoman yang valid Langkah ini dapat

[96] Hasil wawancara dengan narasumber 2 pada tanggal, 4/02/2018

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

menjadi alat deteksi regenarasi rekrutmen.

a. Dasar keputusan rekrutmen.

"*Keterkaitan dengan usia, ya. Usia maksimal difatayat itu kan 45. Jadi ini saya upayakan yang menjadi dasar untuk rekrutmen itu mengkader mencetak adek-adek yang dibawah usia itu"[N1, 4/02/2018]*[97]

"usia 25 ke atas itu untuk istilahnya meregenerasi artinya kan menyiapkan generasi yang akan datang"[N1, 4/02/2018]

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, dasar diadakannya rekrutmen adalah regenerasi. Hal tersebut bertujuan untuk mencetak kader-kader penerus organisasi agar tujuan organisasi dapat terus dilaksanakan. Organisasi akan mati tanpa adanya regenerasi anggota. Oleh

[97]Hasilwawancara dengan narasumber 1 pada tanggal, 31/01/2018

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

karena itu, organisasi perlu melakukan rekrutmen anggota.

Terdapat kesesuaian dengan teori Sulistiyani.[98] Aspek yang perlu dipertimbangkan dalam rekrutmen bukan hanya mengenai pemosisian, tetapi pemenuhan kebutuhan organisasi secara utuh dan prospektif. Teori tersebut menjelaskan mengenai pemenuhan kebutuhan organisasi secara utuh. Rekrutmen merupakan kebutuhan yang perlu dipenuhi oleh organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan rekrutmen.

b. Sumber Rekrutmen

"Kalau sebenarnya internal kan sudah bisa dilihat dari kaderisasi tingkatan ranting. Karena kalau anak cabang, otomatis yang kecamataan kan anggotanya ya dari ranting itu. Jadi aaa dari ranting itu, di

[98]Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. *Manajeman Sumber Daya Manusia :Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), Hlm. 169

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

ranting sendiri pasti adaa yang namanya regenerasi. Misalkan ketua ranting yang lama sudah naik muslimat, mungkun ganti yang baru, semacam itu juga[N2 , 4/02/2018][99]

"Beberapa pihak kan melihat sebenarnya eksternal tidaak hanya dilihat dri ranting tapi juga dilihat dari tokoh masyarakat yang dapat dijadikan anggota. Sebenernya saya masuk digolongan itu ya, jadi tidak berangkat dari ranting. Saya otomatis di anak cabang memang, karena dianggap saya punya ketokohan itu" [N2 , 4/02/2018][100]

"Dari pengurus ranting. Sebisa mungkin kalau pengurus PAC harus diambil dari pengurus raning emangnya." [N3, 5/02/2018][101]

---

[99] Hasil wawancara dengan narasumber 2 pada tanggal, 4/02/2018

[100] Hasil wawancara dengan narasumber 2 pada tanggal,(4/02/2018)

[101] Hasil wawancara dengan narasumber 3 pada tanggal, *[N3, 5/02/2018]*

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

Sumber rekrutmen merupakan tempat dimana organisasi dapat menarik calon anggota. PAC Fatayat NU menggunakan sumber internal dan eksternal dalam merekrut anggotanya. Sumber internal diambil dari Fatayat tingkat ranting. Sumber eksternal diambil dari tokoh-tokoh masyarakat.

Terdapat Kesesuaian dengan teori Hasibuan. Sumber rekrutmen karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan. PAC Fatayat NU menggunakan sumber internal yang berasal dari organisasi tingkat ranting. Sedangkan sumber eksternal berasal dari tokoh masyarakat.

3. Proses Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. PAC Fatayat NU melakukan beberapa kegiatan dalam proses rekrutmen. Seperti yang dipaparkan oleh narasumber sebagai berikut;

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

"*Gini mas, kita biasanya nyari calonnya dulu setelah itu kita nilai cocok gak gitu... kita orientasi anggota itu kemudian kita evaluasi setelah dia ikut gabung." (N4, 31/01/2018)*[102]

Dari uraian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa PAC Fatayat NU Baureno melakukan beberapa kegiatan proses rekrutmennya. Ia melakukan proses pencarian calon anggota, orientasi dan penempatan. Selain itu ia melakukan evaluasi hasil kerjanya setelah anggota resmi bergabung.

a. Pencarian calon anggota

pengurus inti misalnya. Dia memang berusaha untuk mengajak tetangga, saudara, teman-teman yang ada disekitarnya itu sudah diajak. (N1/31/01/2018)[103]

Dari pemaparan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa PAC

[102] Hasil wawancara dengan narasumber 4 pada tanggal *(N4, 31/01/2018)*
[103] *Ibid, N1*

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

Fatayat NU Baureno mencari calon anggotanya dengan memanfaatkan anggota aktifnya. Anggota aktif menyampaikan informasi lowongan kepada tetangga, sudara dan temannya.

Dalam hal ini, organisasi menggunakan tehnik promosi dari mulut ke mulut. Tehnik ini akan mengirit anggaran promosi. Organisasi tidak perlu menghabiskan waktunya untuk membuat alat promosi, karean anggota organisasi sudah dengan sendirinya menyebarkan iformasi kepada orang disekitarnya. Sehingga organisasi secara tidak langsung mengirit uang dan waktunya.

b. Seleksi

"Termasuk seleksi ya itu, menentukan usia. Termasuk usia, seleksi memang dia sangat berkomitmen dalam bidang agama lah. Cenderungnya kan ini bidang agama ya, sosial agama" [N1, 4/02/2018]

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

"memperhatikan yang namanya aaa oraganisai yang dari bawah internal dari ranting naik ke anak cabang seperti itu"" [N2 , 4/02/2018]

. " Kalau PAC ada seleksinya ngeh. Harus kader, apalagi sudah dua tahun ini pengurusnya itu harus diambilkan dari yang sudah mengikuti PKPNU." [N3, 5/02/2018]

Dari uraian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa seleksi di PAC Fatayat NU dilakukan dengan beberapa cara. *Pertama* PAC Fatayat NU menyeleksi berdasar persyaratan administrasi yakni segi umur. *Kedua* calon anggota harus memenui syarat yakni aktif di tingkat ranting. *Ketiga* sudah mengikuti kegiatan PKPNU (Penggerak Kader Nahdlatul Ulama). Dengan demikian PAC Fatayat NU mengutamakan rekrutmen berbasis promosi. Promosi yakni mengangkat anggota baru dari tingkat bawah.

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

c. Orientasi

"Jelas ada. Itu artinya konsolidasi, jadi dari awal mengenalkan apa sih itu fatayat, lambang fatayat itu ada, terus ya banyak pokoknya. Yaa namanya orientasi ada ada mas kalau itu. Itu kalau dalam kegiatan kami yang pernah saya lakukan itu namanya LKD latian kader dasar. Itu termasuk materinya ya itu mengenalkan dari awal sejarah berdinya fatayat, terus perkembanganya daari tahun ke tahun." [N1, 4/02/2018]

"Ada, lebih tepatnya latian kader dasar (LKD) ya kayak PMII ada PKD ya. Jadi ya emangt aaa pengenalan tentang adanya nanti tentang organisasi fatayat itu sendiri, tentang masalah keadministrasian, tentang masalah keorganisasian yang bersifat tentang ADARTnya." [N2 , 4/02/2018]

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

"Podo karo ndudohno iki lo (sama seperti memberitahukan ini lo) ini fungsinya fatayat seperti ini, nggak cuma kumpulan grudak gruduk (tidak cuma kumpulan saja) makan ,kumpul, buyar (bubar) kan seperti itu imagenya. Organisasi perempuan yang tidak hanya bergerak dalam bidang agama, tapi di bidang yang lainpun itu juga mampu. Intinya itu lo kita disamakan dengan organisasi perempuan yang lain." (N4, 31/01/2018)

Dari pemaparan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa,orientasi di PAC Fatayat NU dilaksanakan dengan program LKD (Latihan Kader Dasar). Hal tersebut bertujuan untuk mengenalkan seluk beluk organisasi kepada anggota. Anggota juga diberi pengetahuan ADART yang ada di Fatayat. Selain itu, orientasi juga dilakukan untuk menanam semangat

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

kepada anggota, karena PAC Fatayat NU ingin anggotanya serius dalam mengikuti kegiatan organisasi.

d. Evaluasi

"*untuk evaluasi hasil rekrutmen kita ga selalu melkukannya mas...paling kita pas lagi pertemuan rutin bahas kontribusi anggota yang terpilih ini aaa gimana dia kerjanya baik gak, cocok gak dipoisisisnya tersebut... [N2 , 4/02/2018]*

...Ya dilihat saja mas hasil rekrutmen yang kemarin, dipantau prosesnya kemudian dipantau hasilnya mas, ya sekedar kayak gitu tok mas. Nanti hasil ahirnya kita informasikan saat pertemuan rutin(N4, 31/01/2018)

Dari urain di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa, evaluasi rekrutmen bertujuan untuk menilai kelayakan hasil rekrutmen. Anggota yang terpilih akan dievaluasi tingkat kinerjanya. Dinilai dari segi

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

kemampuannya apakah cocok dalam posisi yang ditentukan.

Dalam hal tersebut terdapat kecocokan dengan teori Suharsimi.[104] Evaluasi adalah proses, pencarian dan pemerian informasi yang sangat bermanfaat bagi pengambil keputusan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengamati program, mencari data, dan menyampaikan hasil evaluasi. PAC Fatayat NU mengamati kinerja anggotanya, sehingga ia memperoleh data yang mendukung untuk mengambil keputusan.

[104] Suharsimi Arikunto, *Evaluasi program pendidikan pedoman praktis bagi praktisi pendidikan,* (jakarta;bumi aksara, 2009), hlm.2.

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

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisi data dan pembahasan Strategi Perekrutan Anggota Baru di Pimpinan Anak Cabang Fatayat NU Baureno Kabupaten Bojonegoro. Peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut;

1. PAC Fatayat NU Baureno melakukan beberapa rangkain proses dalam merekrut anggota barunya sebagai berikut; Menyusun langkah-langkah proses rekrutmen meliputi pencarian calon pelamar, seleksi, orientasi dan penempatan. Hal tersebut sama dengan teori yang dikemukakan oleh Sadili menyatakan, “bahwa rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sember daya

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

manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu".[105]

2. Proses rekrutmen

Proses rekrutmen adalah tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup indentifikasi dan evaluasi sumber- sumber penarikan tenaga kerja, penentuan kebutuhan kerja, proses seleksi,penempatan, dan orientasi tenaga kerja.[106]PAC Fatayat NU Baureno melakukan beberapa kegiatan proses rekrutmennya antara lain;

a. Pencarian calon anggota

PAC Fatayat NU Baureno mencari calon anggotanya dengan memanfaatkan anggota aktifnya. Anggota aktif

[105] Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung ;Pustaka Setia, 2006) hlm. 81-82.

[106] Muhammad Aji N, *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara nInternasional Sultan Hassanudin Makasar,* Skripsi (Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan bisnis Makassar) 2017.hlm,13.

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

menyampaikan informasi lowongan kepada tetangga, saudara dan temannya.

b. Seleksi

persyaratan untuk masuk di PAC Fatayat NU Baureno aktif di tingkat ranting, dan sudah mengikuti kegiatan PKPNU (Penggerak Kader Nahdlatul Ulama).

c. Orientasi

PAC Fatayat NU melakukan orientasi anggota baru dengan program LKD (Latihan Kader Dasar).

d. Evaluasi

Evaluasi rekrutmen bertujuan untuk menilai kelayakan hasil rekrutmen.

B. Saran dan Rekomendasi

Penulis mencoba memberikan saran-saran dan rekomendasi berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebelumnya. Hal ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi PAC Fatayat NU Baureno, yaitu ;

1. Rekrutmen di PAC Fatayat sudah dinilai cukup baik. Akan tetapi terdapat beberapa

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

saran daripeneliti. Sebaiknya rekrutmen anggota lebih ditangani dengan serius, karena kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam organisasi. Kualitas sumber daya manuasia yang mumpuni dapat menunjang tercapainya cita-cita organisasi.

2. Organisasi dapat memanfaatkan media sosial seperti facebook dan instagram untuk membagikan kegiatan-kegiatannya dengan tujuan menarik minat orang yang belum bergabung dalam organisasi. Dalam persaingan yang ketat ini, organisasi perlu memanfaatkan media sosial sebagai alat bantunya. Hal tersebut secara tidak langsung menjadi alat promosi tanpa biaya.

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

Daftar Pustaka

Dr. H. Suwanto, Donni Juni P, 2013, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis,* Bandung : Alfabeta.

Hani Handoko, 2009, *Manajemen,* Yogyakarta: BPFE.

Donni Juni P, 2014, *Perencanaan dan Pengembangan SDM,* Bandung:Alfabeta.

Priansa Donni J, Suwatno, 2013, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis,* Bandung : Alfabeta.

Mulyadi, Setiawan Johny, 2000, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen,* Yogyakarta ; Aditya Media.

Mirrian Sjorjan, 2009, *Hubungan Antara Administrasi, Organisasi, dan Manajemen,* ADPU 4217 / MODUL 1.

Muhammad Rifai, 2013, *Manajemen Organisasi,* Citapustaka Media Perintis : Medan.

Bambang Subandi, 2016, *Manajemen Organisasi Dalam Hadis Nabi,* Nusantara Pres : Surabaya.

Timotius Duha, 2018, *Perilaku Organisasi,* CV Budi Utama Yogyakarta.

Malayu Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bumi Aksara : Jakarta.

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

Dedhy Sulistiyawan, 2007, *Akutansi Nirlaba Menggunakan Accurate,* (Jakarta; PT Elex Media Komputindo.

Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bandung ;Pustaka Setia.

Stephen P Robbins, 2010, *Manajemen Edisi ke 10 Jilid 1,*Jakarta; Erlangga.

Lijan Poltak sinambela, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja,* Jakarta;Bumi Aksara

Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. *Manajeman Sumber Daya Manusia :Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), Hlm. 169.

Suhendra & Murdiyah Hayati, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Penerbit UIN Jakarta Press.

Fandy Tjiptono, 2008, *Strategi Pemasaran, Edisi 3,* Yogyakarta: CV. Andi Offset

Yusanto dan Widjajakusuma, 2003, *Manajemen Strategis Perspektif Syariah,*Jakarta: Khairul Bayan.

Husein Umar, 2001, *Straregic Managemen In Action,* Jakarta ; Gramedia Pustaka Utama.

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

McAdam, D.&Snow, D.A (ed), 1997, *Social Movements: Reading on their Emergence, Mobilization and Dynamics*. Los Angeles: Roxbury Publishing Company.

Freeman, Jo & Johnson, Victoria (ed). *Wave Of Protes : Social Movements Since the Sixties.* (Published in the United States of America, 1999), hlm. 72-74.

Dunnette, M.D. & Hough, L. M. (Eds). 1998. Handbook of Industrial and Organizaton Psychology : Vol. 2. (2nd ed). Mumbai: Jaico Publishing House.

Yusuf Irianto, 2001, *Pengantar Manajemen,* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono, 2014, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta; Bandung.

John W. Creswell, 2014, *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ahmad Durrotun Nasihin, 2011, *"implementasi program corporate social responsibility(CSR) dalam pemberdayaan masyarakat di lingkungan PT PG Toelangan Sidoarjo"*, Skripsi, Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah Institusi Islam negeri Sunan Ampel Surabaya, hal.

Ali, Muhammad, 1985, *Penelitian Pendidikan, Prosedur, dan Teknologi*. Bandung: Angkasa.

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

Muhammad Nasir, 1999, *Metode Penelitian,* Jakarta: Ghalia Indonesia.

John W. Creswell, 2014, *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*, Yogyakarta : Pustaka pelajar.

Elis Erviana, 2014, Sejarah Perkembangan Fatayat Nahdlatul Ulama Di kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo Tahun 2008-2013, *Jurnal Program Studi Sejarah STKIP PGRI Sidoarjo, vol ; 2 No; 2.*

Hasil wawancara dengan narasumber 1 pada tanggal, 31/01/2018

Hasil wawancara dengan narasumber 2 pada tanggal, 4/02/2018

Hasil wawancara dengan narasumber 3 pada tanggal, 5/02/2018

Hasil wawancara dengan narasumber 4 pada tanggal, 31/01/2018

NU online, dipetik 10 September 2017, darihttp//www.nu.or.id/about/badan+otonom.

Nila Mardiah, 2016, *REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM*. Jurnal Kajian Ekonomi Islam -Volume 1.

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

Baiq Setiani , 2013,"Kajian Sumber Daya Manusia Dalam ProsesRekrutmeen Tnaga Kerjs Di Perusahaan", *Jurnal Ilmiah WIDYA,* vol 1.

Ainur Rofiq, 2011, fungsi Rekrutmen Politik Pada Calon Legislatif Partai Kebangkitan Bangsa (PKB)2009, *Jurnal Governance,* Vol. 1, no. 2.

Oggy Yuliawan K, 2013, Analisi Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Di PT. Nyonya Meneer Di Semarang", *Jurnal Agora,* (vol. 1, no.3.

Kevin Dionata, 2016, *Analisis Strategi Rekrutmen Bank Muamalat Indonesia,* Skripsi (Jurusan Manajemen Dakwah. Fakultas Dakwahy dan Ilmu Komunikasi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah).

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