

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai sumber utama dalam Islam, Al-Qur'an memiliki posisi istimewa bagi kaum muslimin baik dalam struktur keimanan (teologis) maupun dalam rumusan kehidupan (sosial) mereka. Secara teologis, ini berkaitan dengan hakikat Al-Qur'an itu sendiri yang merupakan kalam Allah (wahyu) yang disampaikan kepada manusia melalui Nabi-Nya, Muhammad SAW, sebagai pedoman dan petunjuk dalam mengarungi kehidupan ini. Firman Allah :

قُلْ هُوَ الْقَدِيمُ الْعَلِيمُ
الَّذِي لَا يَأْتِيهِ الضَّلَالَةُ
وَهُوَ فِي عِلْمِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ
أَعْلَمُ
قُلْ هُوَ الْقَدِيمُ الْعَلِيمُ
الَّذِي لَا يَأْتِيهِ الضَّلَالَةُ
وَهُوَ فِي عِلْمِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ
أَعْلَمُ

Artinya : *Al Qur'an ini adalah penerangan bagi seluruh manusia, dan petunjuk serta pelajaran bagi orang-orang yang bertaqwa (QS. Ali 'Imron :138).*¹

Implikasinya, secara sosiologis, AlQur'an menjadi sumber nilai, norma, paradigma, dan inspirasi bagi seorang muslim dalam mengkonstruksi bangunan hidup dan kehidupannya, kapanpun dimana pun sebagai wujud dari sifat Al-Qur'an yang *Rohmatan Lil'alamiin*.

Keistimewaan al Qur'an tersebut memunculkan usaha kaum muslimin untuk mempelajari kandungannya dari berbagai aspek keilmuan yang berkembang dalam khazanah intelektualitas muslim. Karenanya muncul

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: CV.Asy-Syifa, 1998),hal.53

berbagai lembaga / program pendidikan al Qur'an dari tingkat pemula sampai tingkat lanjutan. Diantaranya dalam lingkungan masyarakat muslim Indonesia ialah Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ). Sebuah institusi non-formal yang mengelola pembelajaran Al-Qur'an untuk anak-anak hingga dewasa.

Lembaga ini (TPQ) umumnya dikhususkan bagi anak-anak seusia SD (7-12 tahun).² Namun dalam realitasnya di TPQ DARUT TA'LIM di Kelurahan Babat Lamongan anak-anak seusia SMP pun tak jarang juga yang masih menjadi santri (pembelajar) disini.

Dalam hal waktu perekrutan santri ada diantara TPQ yang fleksibel yakni menerima santri kapanpun tanpa menentukan masa pendaftarannya. Namun ada juga TPQ yang amat ketat dengan menentukan masa pendaftarannya, biasanya pada awal pelajaran baru. TPQ Darut Ta'lim lebih memilih cara yang fleksibel, karena dengan cara ini di anggap lebih memudahkan bagi siswa untuk masuk atau mengikuti program di TPQ. Disamping itu memanfaatkan Alumni-alumni dari TPQ Darut Ta'lim yang berada didaerah sekitar untuk mengajak atau menyekolahkan putra-putri di TPQ tersebut.

Pengelolaan santri di TPQ di bagi dalam beberapa kelas. Pengelompokan kelas pada awalnya didasarkan atas persamaan usia, pada proses selanjutnya disesuaikan dengan tingkat perkembangan santri. Tiap-tiap kelas rata-rata 30 santri dan tiap kelas dipimpin oleh wali kelas yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program belajar mengajar dan di bantu

² Tim Penyusun. *Ensiklopedi Islam* (1996: 218-220)

oleh beberapa ustadz privat. Jumlah ustadz privat tiap kelas disesuaikan dengan jumlah santri dalam kelas tersebut, dengan perbandingan tiap ustadz menghadapi 10 santri.³

Sementara secara teoritis dalam literatur, Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁴ Organisasi publik secara berkala merekrut untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan kebutuhan sumber daya manusia. Menurut Handoko Hani Organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mengerjakan sesuatu organisasi yang bertujuan untuk menghasilkan barang ataupun jasa yang mempunyai kesempatan baik, untuk bertahan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang mampu menunjukkan tujuan dan visi, misi yang jelas dalam suatu organisasi.⁵

Sumber Daya Manusia merupakan harta yang paling penting, dalam perekrutan sistem merupakan suatu alat/cara untuk memproses dan mengelola suatu tujuan tertentu. Dengan tujuannya untuk mengembangkan kualitas perusahaan atau menciptakan hasil yang maksimal. Demikian juga perannya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena untuk menyiapkan sumber daya manusia yang bermutu. Sumber daya manusia digunakan sebagai

³ Hasil wawancara dengan Bapak Mustodi M,S.Ag (Kepala TPQ Darut Ta'lim), pada tanggal 14 maret 2010

⁴Drs.T.Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi 2 (Yogyakarta : BPF,2009),h. 8

⁵ Ibid h.107

sumber daya yang mempunyai sifat yang tetap dan sukar diubah. Oleh karena itu kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam menjalankan kegiatannya berorganisasi adalah faktor yang paling utama bagi sebuah perusahaan. Demikian juga dengan santri haruslah mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik, sumber daya manusia mempunyai potensi tinggi karena peran santri sangat mendukung didalam perannya suatu lembaga. Suatu rekruting yang dirancang dan dimanage (merencanakan) baik agar menghasilkan pelamar yang berkualitas baik, santri yang berkualitas tinggi tidak dapat dipilih apabila mereka tidak mengetahui adanya pengumuman, sehingga tidak ada pengumuman.

Dengan demikian cara untuk merekrut tenaga didik yang berkualitas di setiap organisasi harus membuka lapangan pendidik dengan melakukan proses perekrutan di setiap proses pengumuman. Pengumuman yang bisa timbul karena adanya seorang santri yang berhenti dan pindah ke organisasi yang lain. Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen di dasarkan pada perencanaan sumber daya manusia, karena dalam rencana tersebut telah di tetapkan berbagai persyaratan yang harus di penuhi oleh orang-orang yang ingin bekerja dalam organisasi yang bersangkutan artinya, dengan mendasarkan pada rencana sumber daya manusia, proferensi para manajer, para pencari tenaga kerja akan memiliki gambaran yang lengkap tentang tuntutan pekerjaan yang harus di penuhi oleh tenaga kerja baru/calon santri.

Dengan demikian para pencari kerja akan dapat memahami dan menentukan secara tepat metode rekrutan yang di gunakan. Jika pengurus

mampu memilih metode perekrutan yang tepat, maka hasilnya adalah terjaringnya sekelompok pelamar yang di anggap paling memenuhi berbagai persyaratan dan mampu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, maka dari itu untuk mengisi berbagai lowongan yang terdapat didalam setiap organisasi. Para pencari kerja tenaga didik/santri baru itu haruslah benar-benar ahli dalam semua proses rekrutamen, begitu juga dilihat dari dalam belum tentu mereka ahli dalam segi-segi tekniknya dari semua yang terdapat pada semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam organisasi.⁶

Dengan penelitian skripsi ini peneliti ingin menunjukkan bahwa pilih perencanaan sistem perekrutan sangat penting yaitu modal dasar untuk memsuksekan tujuan-tujuan organisasi tersebut dalam merekrut santri. Dan menjadi ukuran bagi setiap organisasi publik secara berkala untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia tersebut.

Dalam kesempatan ini, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di TPQ Darut Ta'lim Babat, terutama pada sistem perekrutan santri. Yang mana ada beberapa hal yang belum sesuai dengan teori yang ada.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem perekrutan santri di TPQ Darut Ta'lim di kelurahan Babat-Lamongan ?

⁶Ambar Teguh. Sulistiyani & Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta:GrahaIlmu,2003) h 133

2. Bagaimana pengelolaan santri santri di TPQ Darut Ta'lim di kelurahan Babat-Lamongan ?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui sistem perekrutan santri TPQ Darut Ta'lim di kelurahan Babat-Lamongan
- b. Untuk mengetahui pengelolaan santri TPQ Darut Ta'lim di kelurahan Babat-Lamongan

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penulisan skripsi ini, peneliti berharap semoga hasilnya nanti dapat membawa manfaat sekurang-kurangnya dua bagi manfaat, yakni secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

Dalam penelitian ini dapat menjadi salah satu tambahan koleksi literatur yang berarti bagi Jurusan Manajemen Dakwah (MD) khususnya, maupun sebagai kontribusi secara teoritis bagi khalayak yang membaca skripsi ini pada umumnya, guna dijadikan pertimbangan dalam melakukan upaya-upaya *perekrutan*.

2. Secara Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini, sebagai pertimbangan bagi Taman Pendidikan AlQur'an (TPQ) Darut Ta'lim pada sistem rekrutmen santri.

E. Definsi Konsep

Untuk menghindari terjadinya kesalahan persepsi dalam memahami penelitian ini, berikut ini akan peneliti deskripsikan mengenai konsepsi teroris. Beberapa istilah dalam judul yang diangkat dalam skripsi ini, yaitu antara lain:

a. Sistem

Istilah sistem paling sering digunakan untuk menunjukkan pengertian tentang metode atau cara dan sesuatu himpunan unsur atau komponen yang saling berhubungan satu sama lain menjadi satu kesatuan yang utuh.⁷

Menurut Campbell, Sistem itu merupakan himpunan komponen yang saling berkaitan yang bersama-sama berfungsi untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut *Richard A Johnson, Fremont E kost dan James E Rosennzwing* dalam buku mereka yang berjudul *The Teory and management of system*, yang diterjemahkan oleh Pamuji dalam bukunya yang berjudul: "Teori Sistem dan Penerapannya dalam Manajemen" bahwa system adalah suatu kebulatan atau keseluruhan yang kompleks atau terorganisasi, suatu himpunan atau perpaduan hal-hal atau bagian-bagian yang membentuk suatu kebulatan atau keseluruhan yang kompleks atau utuh.⁸

⁷ Tatang .M.Amirin, *Pokok-pokok Teori Sistem* (Jakarta : Raja Grafindo Persada,1996),hal. 10

⁸ Moekijat, *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*,edisi 8 (Bandung : Remaja rosdakarya,1989),hal.14

Jadi sistem dalam penelitian ini adalah seluruh urutan prosedural yang dianut dalam organisasi santri di Taman Pendidikan Al-Qur'an Babat.

b. Sistem Perekrutan

Sistem adalah sekelompok elemen-elemen yang terintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan.⁹ Sementara rekrutmen merupakan proses mencari, menarik para pelamar untuk diperkerjakan dalam suatu organisasi.¹⁰

Menurut Simamora Sistem perekrutan adalah untuk menciptakan suatu sistem rekrutmen yang efektif para manajer dan manajer sumber daya manusia.¹¹

Dalam penelitian ini, sistem rekrutmen yang dimaksud rencana cermat yang dilakukan oleh ketua TPQ Darut Ta'lim dalam rangka mencari dan merekrut santri yang digunakan untuk anggota baru penerimaan santri.

c. Santri

Kata santri dapat diartikan sebagai berikut, santri adalah orang yang mendalami pengajiannya Al agama islam (dengan pergi berguru ke tempat yang jauh seperti pesantren).¹²

⁹ Raymond Mcleod.Jr, *Sistem Informasi Manajemen* (Jakarta : PT.Prenhallindo, 1995),hal.13

¹⁰ Drs. Edy Sutrisno.M.SI, *Manajemen Sumber Daya Manusi* (Jakarta : Kencana Prendana Media Group,2009),hal. 45

¹¹ Hery Simamora, "*Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2*" (Yogyakarta :STIE YKPN,1997), hal.246

¹² Prof.Drs.S.Wajowasito,WJS.Poerwadarminto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Jakarta :Balai Pustaka, 2005), hal.870

Santri adalah sekelompok orang yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan ulama. Dengan kata lain santri adalah siswa atau mahasiswa yang didik di dalam lingkungan pondok pesantren.¹³

Dalam penelitian ini, Santri adalah siswa yang belajar di pondok pesantren atau di lembaga pendidikan dan digolongkan kepada dua kelompok, yaitu :

- a. Santri privat, yaitu para siswa yang pembelajaran dari tempat-tempat umum sehingga yang bisa secara person atau individu yang dilakukan dengan mendengarkan langsung dari satu persatu. Dan mereka memiliki kewajiban-kewajiban tertentu terhadap lembaga.
- b. Santri Klasikal, yaitu para siswa yang berasal dari daerah sekitar yang memungkinkan secara bersamaan seperti halnya yang dilakukan oleh sekolah-sekolah formal.
- d. Taman Pendidikan Al-Qur'an
 1. Taman Kanak-kanak Al-Qur'an (TKA) adalah lembaga pendidikan dan pengajaran Islam untuk anak-anak usia TK (4-6 Tahun), yang menjadikan santri mampu membaca Al-Qur'an dengan benar sebagai target pokoknya.
 2. Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) adalah lembaga pendidikan dan pengajaran Islam untuk anak-anak usia SD (7-12 Tahun), yang menjadikan santri mampu membaca Al-Qur'an dengan benar sebagai target pokoknya.

¹³ Abdul Qadir Djaelani, *Pekan Ulama dan Santri Dalam Perjuangan Politik Islam di Indonesia* (Jakarta :PT Bina Ilmu,1994),hal. 07

Perbedaan pokok antara TKQ dengan TPQ adalah pada usia anak didiknya, sedangkan mengenai dasar, sytem, metode dan materi yang diajarkan secara garis besar sama.¹⁴

Dalam penelitian ini, Taman Kanak-Kanak dan Taman Pendidikan Al-Qur'an adalah pengajian anak-anak dalam bentuk baru dengan metode praktis di bidang pengajaran membaca Al-Qur'an yang dikelola secara professional.

F. Kerangka Teori

Untuk memahami masalah yang akan diteliti dan mengarahkan penelitian ini maka peneliti menggunakan landasan teori sebagai berikut :

1. Sistem Perekrutan

Menurut Simamora untuk menciptakan suatu sistem rekrutmen yang efektif para manajer dan manajer sumber daya manusia, seyogyanya menerapkan beberapa hal, antara hin:

- a. Mendiagnosis seefektif mungkin (berdasarkan kendala waktu, sumber daya finansial, dan ketersediaan staff pelaksana yang ada) faktor -faktor lingkungan dan organisasional yang mempengaruhi posisi yang perlu di isi dan aktivitas rekrutmen.
- b. Membuat deskripsi, spesifikasi, dan standart kinerja yang rinci.
- c. Menentukan tipe individu-individu yang sering dikaryakan oleh organisasi dalam posisi yang sama.
- d. Menentukan kriteria -kriteria rekrutmen.

¹⁴As'ad Human, *Pedoman Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan TKA-TPA Nasional* (Yogyakarta : Team Tadarus AMM, 1993), hal.11

- e. Mengevaluasi berbagai saluran dan sumber rekrutmen
- f. Menyeleksi sumber rekrutmen yang kemungkinan menghasilkan kelompok kandidat yang paling besar dan paling sesuai pada biaya yang serendah mungkin.
- g. Mengidentifikasi saluran-saluran rekrutmen untuk membuka sumber-sumber tersebut, termasuk penulisan iklan, menjadwalkan program rekrutmen.
- h. Menyeleksi saluran rekrutmen yang paling efektif biaya.
- i. Menyusun rencana rekrutmen yang mencakup daftar aktivitas dan daftar untuk menerapkannya.¹⁵

2. Manajemen

a.) Teori Manajemen

Teori Manajemen Klasik ada dua :

1) *Robert Owen (1771 185)*

Dimulai pada awal tahun 1800-an sebagai Manajer Pabrik Pemintalan Kapas di New Lanark, Skotlandia. Robert Owen mencurahkan perhatiannya pada penggunaan faktor produksi mesin dan faktor produksi tenaga kerja. Dari hasil pengamatannya disimpulkan bahwa, bilamana terhadap mesin diadakan suatu perawatan yang baik akan memberikan keuntungan kepada perusahaan, demikian pula halnya pada tenaga kerja, apabila tenaga kerja dipelihara dan dirawat (dalam arti adanya perhatian

¹⁵ Hery Simamora, "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*", (Yogyakarta :STIE YKPN,1997), h 246

baik kompensasi, kesehatan, tunjangan dan lain sebagainya) oleh pimpinan perusahaan akan memberikan keuntungan kepada perusahaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan dipengaruhi oleh situasi ekstern dan intern dari pekerjaan. Atas hasil penelitiannya Robert Owen dikenal sebagai Bapak Manajemen Personalia.

2) Charles Babbage (1792 1871)

Charles Babbage adalah seorang Profesor Matematika dari Inggris yang menaruh perhatian dan minat pada bidang manajemen. Dia dipercaya bahwa aplikasi prinsip-prinsip ilmiah pada proses kerja akan menaikkan produktivitas dari tenaga kerja menurunkan biaya, karena pekerjaan-pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien.¹⁶

b.) Teori Manajemen Ilmiah

Tokoh-tokoh dari teori manajemen ilmiah antara lain Frederick Winslow Taylor, Frank dan Lilian Gilbreth, Henry L. Gantt dan Harrington Emerson.

1) Frederick Winslow Taylor

Pertama kali manajemen ilmiah atau manajemen yang menggunakan ilmu pengetahuan dibahas, pada sekitar tahun 1900an. Taylor adalah manajer dan penasihat perusahaan dan merupakan salah seorang tokoh terbesar manajemen. Taylor

¹⁶Drs.T.Hani Handoko, "Manajemen ,Edisi 2" (Yogyakarta : BPFE,2003),h 40-42.

dikenal sebagai bapak manajemen ilmiah (scientific management). Hasil penelitian dan analisisnya ditetapkan beberapa prinsip yang menggantikan prinsip lama yaitu sistem coba-coba atau yang lebih dikenal dengan nama sistem trial and error.

2) Henry Laurance Gantt (1861 1919)

Henry merupakan asisten dari Taylor, dia berdiri sendiri sebagai seorang konsultan, dimana titik perhatiannya pada unsur manusia dalam menaikkan produktivitas kerjanya.¹⁷

c.) **Teori Organisasi Klasik**

Tokoh-tokoh teori organisasi klasik antara lain yaitu Henry Fayol, James D. Mooney, Mary Parker Follett dan Chaster I. Bernard

1) Henry Fayol (1841-1925)

Fayol adalah seorang industrialis Perancis. Fayol mengatakan bahwa teori dan teknik administrasi merupakan dasar pengeblaan organisasi yang kompleks, ini diungkapkan dalam bukunya yang berjudul Administration Industrielle et General atau Gneral and Industrial Management yang ditulis pada tahun 1908 oleh Constance Storrs.

2) Mary Parker Follett (1868 1933)

Follett menjembatani antara teori klasik dan hubungan manusiawi, dimana pemikiran Follett pada teori klasik tapi memperkenalkan unsur-unsur hubungan manusiawi. Dia

¹⁷ M Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen* . (Yogyakarta : UGM,2004), h 21

menerapkan psikologi dalam perusahaan, industri dan pemerintahan. Konflik yang terjadi dalam perusahaan dapat dibuat konstruktif dengan menggunakan proses integrasi.

d.) **Aliran Hubungan Manusiawi (Neo Klasik)**

Aliran timbul karena pendekatan klasik tidak sepenuhnya menghasilkan efisiensi dalam produksi dan keselarasan kerja. Para pakar mencoba melengkapi organisasi klasik dengan pandangan sosiologi dan psikologi. Tokoh-tokoh aliran hubungan manusiawi antara lain Hugo Munsterberg dan Elton Mayo.

e.) **Aliran Hubungan Modern (Ilmu Pengetahuan)**

Dalam pengembangannya dibagi menjadi dua, pertama aliran hubungan manusiawi (perilaku organisasi), dan kedua berdasar pada manajemen ilmiah atau manajemen operasi.

f.) **Pendekatan Sistem**

Pendekatan ini memandang organisasi sebagai satu kesatuan yang saling berinteraksi yang tak terpisahkan. Organisasi merupakan bagian dari lingkungan eksternal dalam pengertian luas. Sebagai suatu pendekatan system manajemen meliputi sistem umum dan sistem khusus serta analisis tertutup maupun terbuka.

Pendekatan sistem umum meliputi konsep-konsep organisasi formal dan teknis, filosofis dan sosiopsikologis. Analisis system manajemen spesifik meliputi struktur organisasi, desain

pekerjaan, akuntansi, sistem informasi dan mekanisme perencanaan serta pengawasan.

g.) **Pendekatan Kontingensi**

Pendekatan kontingensi digunakan untuk menjembatani celah antara teori dan praktek senyatanya. Biasanya antara teori dengan praktek, maka harus memperhatikan lingkungan sekitarnya. Kondisi lingkungan akan memerlukan aplikasi konsep dan teknik manajemen yang berbeda.

3. Konsumen (Santri)

Secara teori konsumen melalui seluruh lima tahap pada tiap pembelian. Tapi pada pembelian rutin, konsumen terkadang melewati atau membalik beberapa tahap itu. Seorang perempuan yang kadang membeli seragam merek yang biasa digunakannya akan mengenali kebutuhan tetapi dia akan bergerak langsung ke proses pembelian, dengan melewati pencarian informasi dan mengevaluasi alternatif. Pertimbangan yang muncul pada saat konsumen menghadapi situasi pembelian baru bisa bersifat kompleks. Menurut Kotler dalam buku Dasar-Dasar Pemasaran mengemukakan ada lima tahap yang dinilai konsumen dalam proses kebutuhan pembelian, yaitu :

1. **Pengenalan Kebutuhan**

Proses pembelian bermula dari pengenalan kebutuhan (need recognition) pembelian mengenali permasalahan atau kebutuhan. Pembeli merasakan adanya perbedaan antara keadaan aktual dan

sejumlah keadaan yang diinginkan. Kebutuhan itu dapat dipicu oleh stimulus internal ketika salah satu kebutuhan normal-lapar, haus, seks, naik ke tingkatan yang cukup tinggi sehingga menjadi pendorong.

Kebutuhan dapat dipicu oleh rangsangan eksternal. Seseorang mungkin merasa membutuhkan hobi baru ketika kesibukan pekerjaannya mulai menurun, dan dia mulai memikirkan kamera setelah berbincang-bincang dengan teman tentang fotografi atau setelah melihat iklan kamera. Pada tahap itu, pemasar harus meneliti konsumen untuk mengetahui kebutuhan macam apa yang menyebabkan kebutuhan itu muncul, dan bagaimana cara pemasar menuntun konsumen supaya membeli data tersebut.

2. Pencarian Informasi

Santri yang terguyah kebutuhan akan terdorong untuk mencari informasi lebih banyak pencarian informasi dapat dibagi menjadi 2 tingkat. Situasi pencarian yang lebih ringan dinamakan perhatian yang menguat. Pada tingkat itu seseorang hanya menjadi lebih peka terhadap informasi tentang data. Pada tingkat selanjutnya, orang itu memasuki pencarian aktif informasi dengan mencari bahan bacaan, menelepon santri dan mengunjungi TPQ untuk mempelajari data. Yang terjadi perhatian utama pemasar adalah sumber-sumber informasi utama yang menjadi acuan konsumen dan pengaruh relatif. Tiap sumber terhadap keputusan pembelian selanjutnya. Sumber informasi konsumen digolongkan dalam empat kelompok, yaitu :

- a) Sumber pribadi, meliputi: keluarga, teman-teman, tetangga, dan kenalan.
- b) Sumber niaga, meliputi : periklanan, petugas penjualan, penjual kemasan dan pemajangan.
- c) Sumber umum, meliputi : media massa dan organisasi konsumen.
- d) Sumber pengalaman, meliputi: pernah menangani, menguji, dan mempergunakan data.

3. Pengevaluasian Alternatif

Kita telah mempelajari cara konsumen menghasilkan informasi yang menghasilkan sekumpulan merek-merek yang akhirnya dipilih. Pemasar perlu memahami proses pengevaluasian alternatif- yakni, cara konsumen memproses informasi yang menghasilkan berbagai pilihan merek. Pemasar harus mempelajari pembeli supaya dapat mengevaluasi alternatif merek secara aktual. Jika pemasar mengetahui proses evaluasi seperti apa yang terjadi, pemasar dapat mengambil langkah untuk mempengaruhi keputusan pembeli.

4. Keputusan Pembeli

Di tahap pengevaluasian, konsumen menyusun peringkat merek dan membentuk kecenderungan (niat) pembelian. Secara umum, keputusan pembelian konsumen akan membeli merek yang paling disukai, tetapi ada dua faktor yang muncul diantara kecenderungan pembelian dan keputusan pembelian. Faktor pertama, adalah sikap orang lain. Jika laki-laki Anna Flores sangat merasa Anna

harus membeli buku metode yang harganya paling murah, maka kesempatan anna membeli buku metode akan berkurang. Faktor kedua adalah faktor situasi tak terduga. Konsumen mungkin membentuk kecenderungan pembelian berdasar pada pendapatan yang diharapkan, harga, dan manfaat data yang diharapkan.

5. Perilaku Setelah Pembelian

Tahap dari proses keputusan pembeli, yaitu konsumen mengambil tindakan lebih lanjut setelah membeli berdasarkan pada rasa puas atau tidak puas. Yang menentukan pembeli merasa puas atau tidak puas dengan suatu pembelian terletak pada hubungan antara harapan konsumen dengan prestasi yang diterima dari data. Bila data tidak memenuhi harapan, konsumen merasa tidak puas, bila memenuhi harapan konsumen merasa puas, bila melebihi harapan konsumen akan merasa puas. Konsumen mendasarkan harapan mereka pada informasi yang mereka terima dari penjual, teman dan sumber-sumber yang lain. Bila penjual melebih-lebihkan prestasi datanya, harapan konsumen tidak akan terpenuhi dan hasilnya ketidakpuasan. Semakin besar antara kesenjangan antara harapan dan prestasi, semakin besar ketidakpuasan konsumen. Hal ini menunjukkan bahwa pembeli harus membuat pernyataan yang jujur mengenai prestasi datanya sehingga pembeli akan puas. ¹⁸

¹⁸ Philip Kotler, *Dasar-Dasar Pemasaran* (Jakarta: PT. AstraGraphia, 1989), h.282-294

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini dan guna sistematika dalam pembahasannya, berikut ini akan peneliti deskripsikan formulasi sistematika pembahasan yang terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum yang meliputi Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definsi konsep, kerangka teori dan sistematika pembahasan.

BAB II : PERSPEKTIF TEORITIS

Kerangka teoritik berisikan tentang: a.) kajian pustaka, yang mencakup penjabaran teori-teori sistem perekrutan, yang meliputi pengertian sistem perekrutan, alasan dasar sistem perekrutan, dan proses perekrutan, saluran-saluran rekrutmen, tujuan aktivitas rekrutmen, metode perekrutan, kendala-kendala perekrutan, manajemen b.) kajian teoritik TPQ Darut Ta'lim (pengertian pengelolaan ada 2 macam, yaitu adminitrasi dan kependidikan. Dan pengertian santri di TPQ. c.) Dan penelitian terdahulu yang releven.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang metode meliputi pendekatan dan jenis penelitian, wilayah penelitian, jenis dan sumber data, tahap tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, dan data teknik keabsahan data.

BAB IV : PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

Dalam bab ini disajikan tentang a) Setting penelitian yang meliputi : sejarah berdirinya TPQ Darut Ta'lim, letak geografis, struktur organisasi, visi dan misi, tujuan didirikannya, struktur organisasi, dan susunan pengurusan, sarana dan prasana, dan keberadaan Taman Pendidikan Al-Qur'an Darut Ta'lim dan b.) penyajian data c.) analisis data dan d.) pembahasan.

BAB V : PENUTUP

- a.) Kesimpulan
- b.) Saran