

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rekrutmen sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. ¹

Salah satu cara dalam mencari sumber daya yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Berbicara mengenai sistem rekrutmen sangat menarik untuk dicermati. Kita tahu dan menyadari bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan setiap organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik calon pelamar untuk diperkejakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu organisasi.²

Jika dihubungkan kedalam dunia organisasi kemahasiswaan, proses ini dimulai ketika pembukaan mahasiswa baru dan berakhir ketika sudah mulai aktif kuliah. Proses rekrutmen dalam hal ini tidak jauh berbeda dengan proses rekrutmen pada umumnya, hanya saja jika didalam proses rekrutmen secara konvensional harus ada syarat-syarat yang dipenuhi agar bisa diterima untuk jadi

¹Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, liberty, Yogyakarta, 1997, Hal 57

²Eddy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2009, Hal 45.

karyawan di suatu lembaga organisasi tersebut. Berbeda dengan organisasi kemahasiswaan, semua calon anggota yang telah mengisi formulir untuk menjadi anggota akan diterima, karena proses pendidikannya akan dilakukan setelah dirasa telah cukup dan terbatas waktu saat mahasiswa baru telah melakukan kuliah aktif. Pada saat pendidikan dasar (DIKSAR) itulah semua calon anggota akan terlihat mana anggota yang berkualitas dan aktif mana yang tidak. Maka dari itu dengan sendirinya semua calon anggota yang fasif dan tidak terlalu mengerti akan mundur tanpa berita.

Kalau dilihat dari sifat karakteristiknya, rekrutmen sumber daya manusia ini bersifat terpadu, komprehensif, transaksional, dan strategis. Rekrutmen sumber daya manusia bersifat terpadu mengandung arti mencakup seluruh aspek esensial dari seluruh sumber daya manusia pembangunan nasional. Ini berarti bahwa rekrutmen sumber daya manusia merupakan bagian yang integral dari keseluruhan rekrutmen sumber daya manusia nasional. Rekrutmen sumber daya manusia bersifat komprehensif mengandung makna bahwa rekrutmen itu disusun secara sistemik dan sistematis.

Untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efektivitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang.³

Rekrutmen karyawan harus didasarkan pada dua prinsip *Apa* baru *Siapa*, *Apa* artinya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya

³*Ibid.*

berdasarkan uraian pekerjaan (*job description*). *Siapa* artinya kita baru mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Rekrutmen karyawan berdasarkan *siapa* kemudian baru *apa*, akan menimbulkan mismanajemen dalam penempatannya. Penempatan karyawan yang jauh dibawah kemampuannya ataupun diluar kemampuannya mengakibatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan rendah. Rekrutmen anggota merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika anggota yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relative mudah. Sebaliknya apabila karyawan yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.⁴

Dengan adanya sistem rekrutmen maka akan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dengan proses yang sangat panjang dan tidaklah mudah. Jika karyawan terbaik sudah diperoleh, maka karyawan tersebut harus dipelihara agar para karyawan tetap menunjukkan kinerja yang terbaik.

Rekrutmen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai inti dari kegiatan manajemen sumber daya manusia, karena rekrutmen membantu mengurangi ketidak pastian yang memungkinkan para pembuat keputusan menggunakan sumber daya manusia secara terbatas.

Berdasarkan hasil observasi awal terhadap organisasi kemahasiswaan Lembaga Dakwah Kampus di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Bahwa

⁴Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2008, Hal. 27-28

1. Kurang tepatnya metode rekrutmen anggota di Lembaga Dakwah Kampus di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang,
2. Kurangnya keramahan antar anggota senior dengan bakal calon anggota baru di Lembaga Dakwah Kampus di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang,
3. Kurangnya komunikasi antara ketua dan para staf jajarannya di Lembaga Dakwah Kampus di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.⁵

Berdasarkan kenyataan yang ada dengan kekurangan penerapan metode yang dipakai organisasi kemahasiswaan dalam melaksanakan program rekrutmen sehingga menimbulkan kurangnya minat mahasiswa baru untuk mengikuti organisasi tersebut, penelitian ini dilakukan di Lembaga Dakwah Kampus di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, karena kurangnya keramahan anggota lama terhadap calon anggota baru maka timbulah miskomunikasi antara kedua belah pihak. Maka tujuan rekrutmen itu sangat sedikit sekali yang berhasil bahkan ada yang tidak berhasil.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis mendapatkan inspirasi untuk membahas skripsi yang berjudul: ***“Pelaksanaan Rekrutmen Anggota Di Lembaga Dakwah Kampus Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang”***.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan penelitian, sebab masalah merupakan obyek yang akan diteliti dan dicari jalan

⁵Hasil Observasi Awal di LDK Refah

keluarnya melalui penelitian. Bertitik tolak dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Rekrutmen Anggota Di Lembaga Dakwah Kampus Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang?
2. Faktor-Faktor Apa Saja Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Rekrutmen Anggota Di Lembaga Dakwah Kampus Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang?

C. Tujuan

Adapun Tujuan Dalam Penelitian Ini Adalah, Sebagai Berikut:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Pelaksanaan Rekrutmen Anggota Di Lembaga Dakwah Kampus Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang?
2. Untuk Mengetahui Faktor Apa Saja Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Rekrutmen Anggota Di Lembaga Dakwah Kampus Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang?

D. Manfaat Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi penyusun dalam memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang pelaksanaan manajemen rekrutmen anggota.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Bahan masukan bagi ketua umum dan para staf serta anggota di Lembaga Dakwah Kampus di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang,
- 2) Bahan rujukan bagi peneliti yang akan mengadakan penelitian selanjutnya tentang pelaksanaan manajemen rekrutmen.

E. Tinjauan Pustaka

Kajian pustaka adalah sebuah kegiatan awal yang harus dilakukan penelitian guna mencari informasi tentang permasalahan yang akan di bahas oleh penelitian, kegiatan ini mencakup kegiatan mengkaji karya-karya ilmiah yang mempunyai relevansi dengan pokok pembahasan.

Supaya tidak terjadi kesamaan dalam proses penulisan terdapat judul maupun penulisan skripsi yang terdahulu, maka penulis akan menyajikan beberapa penelitian yang ada relevansinya dengan judul tersebut di atas adalah:

Pertama, dalam skripsi Dwi Utami 2016 yang berjudul “*Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Disekolah Dasar Ta’mirul Islam Surakarta*”, menjelaskan bahwa (I) proses manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SD Ta’mirul Islam Surakarta telah terlaksana dengan baik. Melalui proses perencanaan rekrutmen tenaga pendidik baru yang dilakukan sistematis, pengorganisasian dengan penempatan orang-orang yang tepat dan kompeten, pelaksanaan rekrutmen yang terstruktur dan standar, dan pengawasan yang dilakukan pada waktu proses rekrutmen dilakukan dengan tujuan peningkatan

kualitas pendidikan di SD Ta'mirul Islam Surakarta. (2) adanya beban mental saat tekanan/permintaan/pesanan dari pihak tertentu untuk meloloskan kerabat/saudaranya saat proses rekrutmen. (3) tim rekrutmen selalu melakukan koordinasi kepada seluruh personil agar selalu menekankan pentingnya rekrutmen tenaga pendidik baru guna peningkatan kualitas pendidikan di SD Ta'mirul Islam Surakarta. Sripsi Dwi Utami dengan skripsi penulis mempunyai kesamaan yakni sama-sama membahas tentang (manajemen dan rekrutmen) namun, pada skripsi Dwi Utami di khusukan pada (tenaga pendidik) sedangkan skripsi penulis membahas tentang Anggota disuatu organisasi.

Kedua, dalam skripsi Muhammad Aji Nugroho 2012 yang berjudul “*Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Angkasa Pura (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasannudin Makasar*”, menjelaskan bahwa (adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis terbukti. Sripsi Muhammad Aji Nugroho dengan skripsi penulis mempunyai kesamaan yakni sama-sama membahas tentang (rekrutmen) namun, pada skripsi Muhammad Aji Nugroho di khusukan pada (pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan) sedangkan penulis membahas tentang pelaksanaan manajemen rekrutmen.

Ketiga, dalam skripsi Masriah 2015 yang berjudul “*Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di KJKS Dammar Semarang*”, menjelaskan bahwa pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja di KJKS Dammar Semarang belum

sepenuhnya memenuhi kriteria ekonomi islam, yaitu kriteria yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadits. KJKS Dammar Semarang dalam merekrut tenaga kerja dilakukan secara terbuka, jujur, adil dan jauh dari aspek nepotisme. Dalam hal seleksi, KJKS Dammar Semarang memilih tenaga kerja yang memiliki kekuatan diberbagai bidang dan dapat dipercaya (amanah) serta memenuhi kriteria FAST. Akan tetapi, dalam proses seleksi belum adanya tes kesehatan dan tes ketergantungan obat (drug test). Sedangkan dalam hal penempatan KJKS Dammar Semarang menempatkan tenaga kerja berdasarkan kelayakan dan kemampuan. Skripsi Marsiah dengan skripsi penulis mempunyai kesamaan yakni sama-sama membahas tentang (rekrutmen) namun, pada skripsi Marsiah di khusukan pada (Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di KJKS Dammar Semarang) sedangkan penulis membahas tentang pelaksanaan manajemen rekrutmen.

Keempat, dalam skripsi Hendri Haryanto 2015 yang berjudul "*Rekrutmen Karyawan Dikoperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta (Kopma UNY)*", menjelaskan bahwa pelaksanaan pelaksanaan rekrutmen karyawan melalui beberapa tahapan yaitu: penerimaan lamaran, pemeriksaan administrasi, seleksi calon karyawan, wawancara dan keputusan penerimaan. Kualifikasi yang ditentukan bagi calon karyawan adalah penampilan menarik, umur maksimal 27 tahun, pendidikan minimal SMK atau sedrajat, menguasai kemampuan yang dibutuhkan dalam jabatan yang ditawarkan, pekerja keras dan mampu bekerja dalam tim, jujur ulet dan teliti, dan komunikatif. Sumber rekrutmen karyawan berasal dari dalam dan luar perusahaan. Karyawan yang berasal dari dalam

perusahaan yaitu melalui promosi jabatan. Untuk metode dari luar yaitu pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan dan juga kerjasama dengan institusi pendidikan. Skripsi Hendri Haryanto dengan skripsi penulis mempunyai kesamaan yakni sama-sama membahas tentang (rekrutmen) namun, pada skripsi Dwi Utami di khusukan pada (Karyawan Kopma UNY) sedangkan penulis membahas tentang pelaksanaan manajemen rekrutmen.

Kelima, dalam skripsi Andri Permana 2014 yang berjudul "*Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Dengan Sistem Komputer Asisted*" menjelaskan bahwa (1) pelaksanaan rekrutmen CPNS sistem CAT di BKN kantor regional 1 telah sesuai dengan prodesur yang telah ditetapkan; (2) hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT di BKN kantor regional 1 Yogyakarta antara lain: faktor-faktor organisasi, kebiasaan para pencari kerja, faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi bergerak.; (3) solusi untuk menghadapi hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT di BKN kantor regional 1 Yogyakarta antara lain: penyusunan petunjuk teknis oleh kepala BKN, menyampaikan keluhan peserta tes kepada BKN pusat, pelatihan panitia untuk CAT kanreg mengenai aplikasi manajemen soal-soal sistem CAT, instansi yang belum mampu mengadakan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT masih diperbolehkan menggunakan sistem lembar jawab computer (LJK) dalam rekrutmen CPNS tahun 2013. Skripsi Andri Permana dengan skripsi penulis mempunyai kesamaan yakni sama-sama membahas tentang (rekrutmen) namun, pada skripsi Andri Permana di

khususkan pada (Rekrutmen CPNS) sedangkan penulis membahas tentang pelaksanaan manajemen rekrutmen anggota.

F. Definisi Konseptual

1. Pelaksanaan

Terry menulis bahwa pelaksanaan adalah sebagai usaha untuk menggerakkan anggota kelompok dengan berbagai cara hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan dan anggota perusahaan yang bersangkutan sehingga mereka tergerak untuk mencapai sasaran itu.⁶

2. Rekrutmen

Banyak pengertian mengenai definisi rekrutmen, tetapi pada dasarnya mempunyai pengertian sama. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Singodimedjo dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusi karangan Edy Sutrisno mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.⁷

3. Anggota

Anggota adalah sebuah *homonym* karena arti-artinya memiliki ejaan dan pelafalan yang sama tetapi maknanya berbeda. Anggota memiliki arti dalam kelas *nomina* atau kata benda sehingga anggota dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibedakan.⁸

4. Sumber Daya Manusia

⁶George R. Terry, *Asas-Asas Manajemen*, terj. Winardi, (Bandung : PT. Alumni, 2006), hal. 313

⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012), hal. 45-46

⁸<https://www.apaarti.com/anggota/html>

Semula SDM merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan SDM dengan “*man power*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian SDM dengan personal. Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno, menyatakan bahwa SDM adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁹

I. Kerangka Teori

Dalam sebuah penelitian sangat dibutuhkan berbagai teori, karena teori itu sendiri sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian, maka untuk membantu memecahkan masalah peneliti kali ini diperlukan teori yang relevan dengan tujuan penelitian.

1. Pelaksanaan

Terry menulis bahwa pelaksanaan adalah sebagai usaha untuk menggerakkan anggota kelompok dengan berbagai cara hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan dan anggota perusahaan yang bersangkutan sehingga mereka tergerak untuk mencapai sasaran itu.¹⁰

Pelaksanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif, dan ekonomis.

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang paling utama, karena fungsi *actuating* (penggerakan) berperan sebagai pengarahan yang diberikan atasan kepada karyawan untuk melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka

⁹*Ibid.*, hal. 3-4

¹⁰George R. Terry....., Op. Cit hal. 313

lakukan. Didalam unsur pelaksanaan kegiatan dipengaruhi oleh: motivasi, komunikasi kepemimpinan, perubahan dan perkembangan organisasi.

Dalam proses pelaksanaan ada beberapa poin yang menjadi kunci dari pelaksanaan yaitu:

1. Usahakanlah adanya partisipasi semua pihak yang dipengaruhi oleh keputusan atau tindakan.
2. Pimpinlah dan rangsanglah pihak lain agar mereka bekerja sebaik mungkin.
3. Motivasilah anggota-anggota.
4. Lakukan komunikasi secara efektif.
5. Perkembangkanlah anggota-anggota mereka melaksanakan potensi yang ada secara maksimal.
6. Berilah penghargaan dan bayarlh untuk pekerjaan yang diselaikan dengan baik.
7. Penuhilah kebutuhan para pekerja melalui usaha-usaha kerja mereka.
8. Revisilah usaha-usaha *actuating* sehubungan dengan hasil-hasil pengawasan.¹¹

2. Rekrutmen

Banyak pengertian mengenai definisi rekrutmen, tetapi pada dasarnya mempunyai pengertian sama. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Singodimedjo dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusi* karangan Edy Sutrisno mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.¹²

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam

¹¹George R. Terry, *Asas-Asas Manajemen*, (Alih Bahasa: Winardi), (Bandung : PT. ALUMNI, 2012), hal/ 39

¹²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Mansuia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012), hal. 45-46

perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia diperusahaan.

3. Anggota

Anggota adalah sebuah *homonym* karena arti-artinya memiliki ejaan dan pelafalan yang sama tetapi maknanya berbeda. Anggota memiliki arti dalam kelas *nomina* atau kata benda sehingga anggota dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibedakan.¹³

Anggota orang atau badan yang menjadi bagian dalam suatu golongan (perserikatan, organisasi, perusahaan, dewan, panitia, dsb).¹⁴

4. Sumber Daya Manusia

Semula SDM merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan SDM dengan “*man power*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian SDM dengan personal. Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno, menyatakan bahwa SDM adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.¹⁵

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikirdan daya fisik yang dimiliki individu. Prilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki tiap individu.

¹³<https://www.apaarti.com/anggota/html>

¹⁴Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Gitamedia Press, hal. 54

¹⁵*Ibid.*, hal. 3-4

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

J. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

a. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah (mendeskripsikan) yang ada sekarang berdasarkan data, jadi penelitian ini juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikan yang bersifat komperatif dan korelatif.¹⁶

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif artinya penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan, menggambarkan, dan menguraikan pokok permasalahan yang hendak dibahas dalam penelitian, kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif.¹⁷

2. Informan penelitian

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Jadi ia harus mempunyai banyak pengalaman tentang latar penelitian.¹⁸ Diperkirakan orang yang menjadi informan ini menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari obyek penelitian.

¹⁶Narbuko, Cholid 2007. *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara, Jakarta.

¹⁷Saipul Annur, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Grafika Telindo Press, 2008, hal. 129

¹⁸Moleong, Lexy J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya, Bandung

Key Informan penelitian ini adalah: ketua umum Lembaga Dakwah Kampus
Informan pendukung penelitian ini adalah: sekretaris umum, bendahara umum senior dan para anggota Lembaga Dakwah Kampus Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang dihimpun adalah data kualitatif, meliputi tentang proses rekrutmen SDM dan faktor yang mempengaruhinya.

b. Sumber Data

- 1.** Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari, ¹⁹yaitu ketua umum Lembaga Dakwah Kampus, sekretaris umum, bendahara umum senior dan para anggota Lembaga Dakwah Kampus Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- 2.** Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya, yaitu bahan-bahan kepustakaan yang berkenaan dengan proses rekrutmen SDM dan faktor yang mempengaruhinya.²⁰

4. Teknik Pengumpulan Data

¹⁹Azwar, Saifuddin 2009. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta hal 91

²⁰*Ibid.*, hal 92

- a) Teknik observasi yaitu untuk mengamati langsung serta mencatat secara sistematis tentang fenomena-fenomena yang atau terjadi di lokasi penelitian mengenai proses rekrutmen SDM dan faktor yang mempengaruhinya.²¹ Pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Pada awal observasi ke lokasi penelitian hanya mengamati dan melihat aktivitas informan dan keadaan lingkungan organisasi LDK Refah dan membuat catatan dan hal ini adalah observasi awal. Proses tersebut dilakukan dengan sangat hati-hati agar tidak menimbulkan kecurigaan. Oleh karena itu lama kelamaan peneliti menjalin persahabatan yang lebih dekat dengan informan-informan tersebut dengan harapan agar lebih mudah memperoleh data. Setelah kehadiran dapat diterima barulah kegiatan observasi dilakukan dengan tidak memperlihatkan kisi-kisi yang akan diamati.²²
- b) Teknik wawancara yaitu dengan cara mengajukan pertanyaan guna memperoleh data yang lebih mendalam dan untuk mengkomparasikan data yang diperoleh melalui observasi. Wawancara ini mengenai proses rekrutmen SDM dan faktor yang mempengaruhinya, yang ditujukan pada ketua umum Lembaga Dakwah Kampus, sekretaris umum, bendahara umum senior dan para anggota Lembaga Dakwah Kampus Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

²¹*Ibid.*, hal 92

²²Annur, Saipul 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Grafika Telindo Press, Palembang

Berdasarkan anjuran Lincoln dan Guba yang dikutip oleh Faisal dalam Annur, (2008:99), maka langkah-langkah wawancara dalam penelitian ini adalah:

- 1) Menetapkan kepada siapa wawancara dilakukan.
- 2) Menetapkan pokok masalah yang menjadi bahan pembicaraan.
- 3) Mengawali atau membuka alur wawancara.
- 4) Melaksanakan wawancara.
- 5) Menulis hasil wawancara.
- 6) Mengidentifikasi hasil wawancara.
- 7) Teknik dokumentasi, yaitu teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data yang objektif mengenai, letak geografis, struktur organisasi, keadaan guru, dan peserta didik, sarana prasarana sekolah, dan dokumen proses ketua umum Lembaga Dakwah Kampus, sekretaris umum, bendahara umum senior dan para anggota Lembaga Dakwah Kampus Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.²³

5. Pengolahan dan Analisis Data

c. Pengolahan Data

Dalam penelitian ini menggunakan cara pengolahan data non-statistik, karena data yang digunakan adalah data kualitatif. Dengan cara setelah data lapangan terkumpul yaitu diperiksa keabsahannya dan

²³Annur, Saipul 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Grafika Telindo Press, Palembang

keş h i hannya, kemudian dilakukan pengeditan, selanjutnya data tersebut diklasifikasikan sesuai dengan aspek-aspek masalah yang ada.²⁴

d. Analisis Data

Analisis data kualitatif pada umumnya merupakan suatu proses iteratif yang berkesinambungan, yang mencakup kegiatan-kegiatan berikut ini:²⁵

- 1) Analisis temuan yang terus menerus di lapangan, khususnya dalam masalah yang diteliti dan juga dalam keseluruhan fenomena yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, dengan tujuan untuk mendapatkan tema-tema besar dan untuk mengembangkan konsep-konsep.
- 2) Pengelompokan dan pengorganisasian data, sesegera mungkin setelah data diperoleh sehingga dapat membantu peneliti dalam memahami pola permasalahan dan atau tema fenomena yang diteliti.
- 3) Evaluasi kualitatif tentang validitas atau kepercayaan data yang terus menerus.

Analisis data dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif, yaitu menggunakan teknik analisis yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman sebagai berikut:²⁶

²⁴*Ibid.*, hal

²⁵Annur, Saipul 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Grafika Telindo Press, Palembang

²⁶Annur, Saipul 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Grafika Telindo Press, Palembang

- 1) Reduksi data, yaitu suatu proses penyederhanaan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan tertulis di lapangan.
- 2) Penyajian data, yaitu sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan data dan pengambilan tindakan.
- 3) Verifikasi/penarikan kesimpulan, yaitu makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohannya dan kecocokannya yaitu merupakan validitas. Pada bagian ini diutarakan kesimpulan dari data yang diperoleh dari observasi, *interview*, dan dokumentasi.
- 4) Triangulasi yaitu suatu cara memandang permasalahan/objek yang dievaluasi dari berbagai sudut pandang, bisa dipandang dari banyaknya metode yang dipakai atau sumber data, tujuannya agar dapat melihat objek yang dievaluasi dari berbagai sisi, triangulasi dilakukan untuk mengejar atau mengetahui kualitas data yang dipertanggungjawabkan.²⁷

Triangulasi berarti cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan. Dengan kata lain bahwa dengan triangulasi, peneliti dapat mengecek ulang temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai *sumber, metode, atau teori*. Untuk itu maka penelitian ini dapat dilakukan dengan jalan.²⁸ yaitu: 1) mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan, 2) mengeceknya dengan

²⁷Arikunto, Suharsimi 2007. *Evaluasi Program Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta hal. 332
²⁸Moleong, 2011: hal. 332

berbagai sumber data, 3) memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.

Jadi triangulasi adalah menganalisis data dengan membandingkan data dari objek yang dievaluasi dari berbagai segi, yakni dari segi sumber, metode (observasi, wawancara dan dokumentasi), atau teori sehingga tingkat kepercayaan atau kebenaran data benar-benar dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini dilakukan dengan memandang dari banyaknya metode dan sumber data yang dipakai, yaitu mengkomparasikan bagaimana data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi mengenai proses rekrutmen SDM dan faktor yang mempengaruhinya.

3. Sistematika Pembahasan

Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi ini dibagi dalam lima bab, kemudian dari masing-masing penulis bagi menjadi beberapa bagian, untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

BAB I : bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, definisi operasional, kerangka teori, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : bab ini berisikan landasan teori yang digunakan sebagai landasan berfikir dan menganalisis data.

BAB III : bab ini berisikan tentang gambaran secara umum lokasi penelitian, dan yang berhubungan dengan rekrutmen.

BAB IV : pada bab ini merupakan bab khusus untuk menganalisis data, serta akan menjawab dari permasalahan-permasalahan yang timbul dalam penelitian.

BAB V : bab ini berisikan kesimpulan, saran-saran dari penulis dan daftar pustaka serta lampiran-lampiran yang diperlukan.²⁹

²⁹Matthew B. Milles dan A Michael Hubremen, *Analisis Data Kualitatif*, Penerjemah Tjepjep Rohindi Rohani, Jakarta: Universitas Indonesia, 1992, hal. 16-19.