

**POLA REKRUTMEN PIMPINAN KOMISARIAT PONDOK PESANTREN
(IPNU-IPPNU) DALAM MENGEMBANGKAN ORGANISASI SANTRI
DI PONDOK PESANTREN AINUL YAQIN
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



Oleh:

Novika Wahirotul Amanah
NIM. D20164030

Pembimbing:

Fuadatul Huroniyah, S.Ag., M.Si.
NIP. 19750524 200003 2 002

**INSTITUT AGAMA ISLAM JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JULI 2020**

**POLA REKRUTMEN PIMPINAN KOMISARIAT PONDOK PESANTREN
(IPNU-IPPNU) DALAM MENGEMBANGKAN ORGANISASI SANTRI
DI PONDOK PESANTREN AINUL YAQIN
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

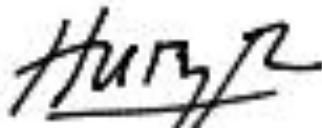
Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Oleh:

Novika Wahirotul Amanah

NIM. D20164030

Disetujui Pembimbing



Fuadatul Huroniyah, S.Ag., M.Si.

NIP. 19750524 200003 2 002

**POLA REKRUTMEN PIMPINAN KOMISARIAT PONDOK PESANTREN
(IPNU-IPPNU) DALAM MENGEMBANGKAN ORGANISASI SANTRI
DI PONDOK PESANTREN AINUL YAQIN
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji untuk memenuhi salah satu syarat persyaratan
Memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Prodi Manajemen Dakwah
Hari : Rabu
Tanggal: 5 Agustus 2020

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


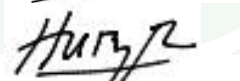


Muhammad Muhib Alwi, MA
NIP. 197807192009121005



Nuzul Ahadiyanto, S.Psi., M.Si
NUP. 201802165

Anggota

1. **Dr. H. Sofyan Hadi, S.Sos. I., M.Pd.** ()
2. **Fuadatul Huroniyah, S.Ag., M.Si.** ()

Menyetujui

Dekan Fakultas Dakwah



Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag
NIP. 197406062000031003

MOTTO

نَحْنُ نَقُصُّ عَلَيْكَ نَبَأَهُم بِالْحَقِّ إِنَّهُمْ فِتْيَةٌ آمَنُوا بِرَبِّهِمْ وَزِدْنَاهُمْ هُدًى ﴿١٣﴾

Artinya: “Kami kisahkan kepadamu (Muhammad) cerita ini dengan benar. Sesungguhnya mereka adalah pemuda-pemuda yang beriman kepada Tuhan mereka, dan Kami tambah pula untuk mereka petunjuk”¹

(QS. AL-KAHFI AYAT 13)



¹ Departemen Agama RI. 2001. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Toha Putra.

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT. hanya karya sederhana yang bisa saya hasilkan, seuntai kata yang mampus aya ucapkan kepada:

1. Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW.
2. Keluarga saya yang merupakan inspirasi utama dalam hidup saya, yang tidak pernah lelah mendoakan saya dalam segala hal sehingga saya mampu menyelesaikan perkuliahan ini, untukmu kusembahkan karya kecil ini sebagai tanda bukti hormat dan rasa terimakasih karena telah memberikan doa dan dukungan.
3. Almamater saya, semua dosen Fakultas Dakwah (khususnya dosen yang mengajar MD)
4. Segenap pengurus IPNU dan IPPNU.
5. Keluarga manajemen dakwah angkatan 2016 yang sudah menjadi teman senasib, seperjuangan dan sepenanggungan, terima kasih atas suka maupun duka yang luar biasa sehingga membuat hari-hari semasa kuliah lebih berarti.
6. Sahabat saya yang tergabung dalam forum ciwi ndagel (Siti Musdalifah, Layliyatul Magfiroh, Siti Aisyah) dan juga motakers yang telah mengisi hari-hari saya dengan semangat.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur Allah SWT yang memberikan kenikmatan iman, islam dan takwa dan yang telah memberikan mukjizat Al-Qur'an kepada Nabi Muhammad SAW agar manusia senantiasa dapat berfikir menggunakan akal dan berdasarkan firman-nya. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabat. Karena beliau yang telah menuntun umat manusia dari kebodohan akal dan spiritual menuju arah yang terang dan penuh keselamatan.

Dengan berakal ridho dari kedua orang tua dan keluarga, serta guru-guru, penulis telah menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir dengan judul :

“POLA REKRUTMEN PIMPINAN KOMISARIAT PONDOK PESANTREN (IPNU dan IPPNU) DALAM MENGEMBANGKAN ORGANISASISANTRI di PONDOK PESANTREN AINUL YAQIN KABUPATEN JEMBER”.

Peran dari berbagai pihak sangat membantu penulis mulai dari awal perkuliahan hingga penyusunan skripsi melalui arahan dalam bimbingan sampai selesai. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
3. Ibu Aprilya Fitriani, M.M. selaku ketua Prodi Manajemen Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.

4. Ibu Fuadatul Huroniyah, S.Ag., M.Si. selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.

Mudah-mudahan kebaikan serta amal kebaikan mereka tercatat sebagai amal shalih dan mendapatkan balasan pahala dan limpahan rahmat dari Allah SWT amin.

Penulis menyadari bahwa dalam pembahasan dan penulisan skripsi ini banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, maka kritik dan saran selalu penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Jember, Juli 2020

Novika Wahirotul Amanah

IAIN JEMBER

ABSTRAK

Novika Wahirotul Amanah. 2020. " Pola Rekrutmen Pimian Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember". Skripsi Fakultas Dakwah Program Studi Manajemen Dakwah Institut Agama Islam Negeri Jember. Dosen Pembimbing Fuadatul Huroniyah, S.Ag., M.Si

Kata Kunci: Rekrutmen PKPP (IPNU dan IPPNU), Organisasi Santri

Pondok Pesantren Ainul Yaqin merupakan pesantren yang memiliki adat kepesantrenan yang masih kental dalam mengadakan event atau kegiatan dan tidak keluar dari aturan-aturan pesantren; anggota organisasinya bukan hanya dari kalangan mahasiswa, melainkan dari kalangan siswa SMA; diberi kebebasan mengabdikan diri di PKPP mana saja walaupun direkrutnya tidak di PKPP tersebut dan perekrutannya dengan sistem wajib, jadi untuk mahasiswa baru atau siswa SMA di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember wajib mengikuti PKPP. Dari latar belakang di atas, maka peneliti ingin mengkaji lebih jauh tentang bagaimana Pola Rekrutmen PKPP (IPNU dan IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.

Penelitian ini difokuskan pada: 1. Bagaimana pola rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri?; 2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat pola rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri?; 3. Apa saja langkah-langkah Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun analisis data dilakukan dengan cara kualitatif deskriptif.

Hasil dari penelitian ini adalah: 1. Pola Rekrutmen PKPP (IPNU dan IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu: a. Perencanaan Rekrutmen anggota; b. Membuat pengumuman penerimaan anggota sesuai dengan syarat dan ketentuan organisasi; c. Menseleksi administrasi calon anggota; dan d. Dilakukan ujian psikotes dan wawancara. 2. Faktor Faktor Pendukung dan Penghambat Pola Rekrutmen PKPP (IPNU dan IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah: a. Faktor Pendukung : 1) Banyaknya pelamar yang sesuai dengan kriteria Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember; 2) Adanya dukungan dari pengurus wilayah organisasi dengan ikut terlibat dalam menyeleksi anggota yang akan dijadikan anggota organisasi. b. Faktor Penghambat: 1) Cara merekrutnya anggota dikhususkan kepada santri, sehingga orang-orang yang melamar di luar santri, sangat kesulitan untuk diterimanya, dengan demikian kekecewaan pelamar terletak pada cara merekrutnya yang dikhususkan kepada santri; 2) Syarat dan ketentuan dalam mengajukan lamaran tidak dijelaskan secara terperinci. 3. Langkah-langkah Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu: a. Melakukan Latihan Kepekaan (*Sensitivity Training*); b. Melakukan Proses Konsultasi; dan c. Pembentukan Tim

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR BAGAN.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Istilah	12
F. Sistematikan Pembahasan	14
BAB II : KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Penelitian Terdahulu	15
B. Kajian Teori	18
1. Rekrutmen	18
a. Pengertian Rekrutmen.....	18
b. Tujuan Rekrutmen.....	19
c. Sistem Rekrutmen	20

d. Strategi Rekrutmen.....	22
e. Faktor-faktor yang Menghambat Proses Rekrutmen	24
2. Organisasi.....	26
a. Pengertian Organisasi.....	26
b. Fungsi Organisasi.....	28
c. Organisasi Sebagai Alat untuk Mencapai Tujuan	29
d. Jenis Organisasi.....	31
e. Struktur Organisasi	33
f. Langkah-langkah Pengembangan Organisasi	35
g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Organisasi	39
3. IPNU IPPNU.....	40
a. Pengertian IPNU IPPNU.....	40
b. Fungsi dan Tujuan IPNU IPPNU.....	41

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	44
B. Lokasi Penelitian.....	45
C. Sumber Data.....	47
D. Teknik Pengumpulan Data	49
E. Analisis Data	53
F. Keabsahan Data	54

BAB IV : PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Obyek Penelitian	58
1. Sejarah PKPP (IPNU dan IPPNU) Pondok Pesantren Ainul Yaqin Jember	59
2. Visi, Misi dan Tujuan PKPP (IPNU dan IPPNU) Pondok Pesantren Ainul Yaqin Jember	60
3. Susunan Pengurus PKPP (IPNU dan IPPNU) Pondok Pesantren Ainul Yaqin Jember	61
4. Aqidah dan Azas PKPP (IPNU dan IPPNU) Pondok Pesantren Ainul Yaqin Jember	62
B. Penyajian Data dan Analisis Data	62
1. Pola Rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU- IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember	62
2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Pola Rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember	69
3. Langkah-Langkah Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember	78

C. Pembahasan Temuan	84
1. Pola Rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU- IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember	84
2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pola Rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember	87
3. Langkah-Langkah Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember	88
 BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	95
B. Saran-saran	96
DAFTAR PUSTAKA	97
 LAMPIRAN-LAMPIRAN	

IAIN JEMBER

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal
2.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	17



DAFTAR BAGAN

No	Uraian	Hal
3.1	Analisis Data	57



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi adalah kelompok manusia yang secara sengaja dibentuk untuk mencapai suatu tujuan bersama tertentu. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi merupakan sekumpulan orang yang melakukan kerja sama, artinya setiap orang dalam organisasi harus berpartisipasi.²

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.³ Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti; pengambilan sumber daya manusia

² Jenny Ratna Suminar dkk, *Komunikasi Organisasi*, (Banten: Universitas Terbuka, 2017), 17.

³ Indriyo Gitosudarmo, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 1997), 45.

dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran. Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara relatif teratur.

Dengan demikian organisasi merupakan suatu jembatan dalam membentuk suatu komponen yang dapat dijadikan anggota untuk memecahkan suatu masalah yang menjadi permasalahan. Inti organisasi dalam belajar adalah kemampuan organisasi untuk memanfaatkan kapasitas mental dari semua anggotanya guna menciptakan sejenis proses yang akan menyempurnakan itu. Organisasi di mana orang-orangnya secara terus-menerus mengembangkan kapasitasnya guna menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, di mana pola-pola berpikir baru dan berkembang dipupuk, di mana aspirasi kelompok diberi kebebasan, dan di mana orang-orang secara terus-menerus belajar mempelajari (*learning to learn*) sesuatu secara bersama. Akan tetapi secara umum organisasi sempat menjadi wacana dalam aktifitas yang dapat dijadikan sebagai bagian dari kelompok.⁴

Dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, yang berperilaku agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek

⁴ Sutarto, *Dasar-dasar Organisasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1990), 42.

penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan perilaku organisasi secara efektif dan efisien. Ada lima komponen yang berkaitan dengan sumberdaya manusia dalam organisasi yaitu nilai, keterampilan, pengetahuan dan motivasi. Keberhasilan pengelolaan SDM sangat bergantung pada kelihaihan para pemimpin dalam mengelola nilai, keterampilan, pengetahuan, dan motivasi. dalam melakukan perubahan pemimpin dapat melakukan perubahan pada komponen-komponen kepemimpinan, struktur, proses, dan sumberdaya manusia.⁵

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan dengan tujuan utama untuk mencari dan memikat para pelamar dengan memberikan mereka motivasi untuk bisa memperlihatkan kemampuan dan pengetahuan mereka demi menutupi kekurangan posisi yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian dalam sebuah perusahaan ataupun suatu organisasi. Menurut Schermerhorn, rekrutmen sendiri merupakan serangkaian proses untuk penarikan sekelompok kandidat guna mengisi posisi yang lowong dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi.⁶

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

⁵ Agus Joko Purwanto, dkk, *Inovasi dan Perubahan Organisasi*, (Banten: Universitas Terbuka, 2017), 32.

⁶ Glueck dan Jauch, *Strategi manajemen perusahaan*, (Jakarta: Adi Karya, 1989), 17.

perencanaan sumber daya manusia.⁷ Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan dengan tujuan utama untuk mencari dan memikat para pelamar pekerjaan dengan memberikan mereka motivasi untuk bisa memperlihatkan kemampuan dan pengetahuan mereka demi menutupi kekurangan posisi yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian dalam sebuah perusahaan ataupun suatu organisasi.

Falsafah Islam memandang tugas awal yang harus dilakukan seorang pemimpin adalah mencari dan menseleksi calon pegawai guna menempati pos-pos pekerjaan yang telah ditetapkan. Pemilihan anggota merupakan aktivitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan.⁸ Maka, para pemimpin harus selektif dalam memilih calon pegawai, mereka adalah orang yang berkompeten dibidangnya, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (amanah). Menurut Schermerhorn, rekrutmen sendiri merupakan serangkaian proses untuk penarikan sekelompok kandidat guna mengisi posisi yang lowong dalam sebuah perusahaan ataupun instansi.⁹

Merekrut dan menyeleksi calon anggota merupakan persoalan yang krusial. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rosulullah SAW dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah. Rosulullah bersabda :

⁷ Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan Dengan Ilustrasi di Bidang Pemerintahan* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003), 45.

⁸ Taqiyud An-nabhani, *Membangun System Ekonomi Alternative*, alih bahasa oleh Moh. Magfur Wachid, cet : 7 (Surabaya : Risalah Gusti), 83.

⁹ Glueck dan Jauch, *Strategi manajemen perusahaan*, (Jakarta: Adi Karya, 1989), 17.

إِذَا ضَيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ. قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: إِذَا

أُسْنِدَ الْأَمْرِ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

*“Ketika menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rosulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rosulullah bersabda : “ketiak suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”.*¹⁰

Dalam hal rekrutmen dan seleksi di awal perkembangan islam, jabatan kepegawaian tidak membutuhkan ujian bagi calon pegawai, tetapi hanya memakai consensus pendapat para sahabat. Hal ini bisa dimaklumi, karena masyarakat muslim pada saat itu masih relative kecil. Sedangkan pemilihan calon pegawai yang dilakukan instiusi dewasa ini merupakan pengembangan dan penyempurnaan prinsip-prinsip seleksi di awal perkembangan islam. Calon pegawai diseleksi pengetahuan dan kemampuan teknisnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaanya.

Secara umum, rekrutmen pekerja diatur dalam pasal 35 ayat (1) dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi: “Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut senditi tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja”. Proses perekrutan yang efektif akan mampu menghadirkan sumber daya manusia terbaik dan mampu menarik perhatian dari orang-orang yang punya kemampuan dan keterampilannya khusus untuk memenuhi

¹⁰ Hadits Shohih Al-Bukhori, Kitab Ar-Riqaaq bab Raf’ul Amanah, XI/ 333.

spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. Proses rekrutmen yang paling awal akan bermula dari menentukan spesifikasi yang jelas dari kebutuhan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi, baik itu berdasarkan jumlah, tingkat keahlian, tingkat pendidikan dan tenggang waktu untuk pemenuhan kebutuhan tersebut.¹¹

Jadi pola rekrutmen adalah langkah-langkah perusahaan atau organisasi dalam menentukan anggota organisasi yang profesional, sehingga strategi rekrutmen tersebut dapat meningkatkan perusahaan atau organisasi agar lebih baik dan dapat meraih kesuksesan serta selalu mendapatkan respon positif dari atau anggota organisasi, sehingga kerja pegawai selalu meningkat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya.

Istilah prckrutan senantiasa digunakan untuk menggambarkan aktifitas yang diperlukan dalam kuantitatif dan kualitatif system kerja yang terfokus pada kebutuhan administrasi pencarian anggota. Rekrutmen anggota ini merupakan suatu hal yang penting dan kompleks karena untuk mcndapatkan orang-orang yang kompeten serasi serta efektif tidaklah mudah.

Proses perekrutan akan berakibat fatal bagi kelangsungan organisasil perusahaan tersebut. Sebuah organisasi merupakan asset utama yang menjadi pegawai/ anggota dan pelaku aktif dan setiap aktivitas organisasi. Anggota yang diharapkan (right man) haruslah cakap, mampu dan terampil, serta harus dilengkapi moral kerja dan kedisiplinan tinggi lintuk inencapai prestasi kerjanya. Kualitas dan kuantitas anggota harus sesuai dengan kebutuhan

¹¹ P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 15.

perusahaan, supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan. Hal ini diawali dengan rekrutmen yang baik, dengan seleksi yang akurat dan penempatan yang sesuai dengan keinginan dan keterampilan yang dimiliki calon anggota.¹²

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Sebuah organisasi membutuhkan penyegaran berupa merekrut kembali pekerja yang telah meninggalkan jabatannya baik direkrut secara internal maupun eksternal. Islam sendiri mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Sebagaimana firman Allah Yang menjadi dasar hukum rekrutmen dan seleksi dalam al-Qur'an terdapat dalam surah Al-Qashash ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : “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".¹³

¹² Timpe, *Pasar Modal*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1993), 3.

¹³ Sunarto, *Pasar Modal Syariah*, (Bandung: Kencana, 2003), 201.

Pondok pesantren Ainul Yaqin Jember adalah salah satu pondok pesantren yang melakukan rekrutmen anggota dengan tahapan-tahapan yang telah dibuat oleh pimpinan organisasi pesantren bersama anggotanya, sehingga dengan tahapan tersebut anggota organisasi yang diterimanya sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi. Setelah anggota organisasi diterima, maka selanjutnya dalam meningkatkan kinerjanya, maka anggota organisasi diikutkan pelatihan pengembangan anggota organisasi dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara penulis yang dilakukan pada tanggal 10 April 2020, maka diperoleh informasi bahwa pola rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri adalah pertama menentukan spesifikasi yang jelas dari kebutuhan SDM, baik itu berdasarkan jumlah, tingkat keahlian, tingkat pendidikan dan tenggang waktu untuk pemenuhan kebutuhan tersebut. Oleh karena itu dalam proses perencanaan rekrutmen tersebut, maka ketua IPNU-IPPNU sudah mempersiapkan segalanya, mulai dari kualifikasi pelamar, posisi yang diproyeksikan, jumlah kebutuhan dan hal lainnya. Setelah itu ditentukan, dengan memproyeksikan daftar untuk mencapai tujuan akhir terbaik berdasarkan prediksi kekosongan jabatan atau posisi (kebutuhan).

Pondok Pesantren Ainul Yaqin merupakan pesantren yang memiliki adat kepesantrenan yang masih kental dalam mengadakan event atau kegiatan dan tidak keluar dari aturan-aturan pesantren; aktif dalam memperingati Perayaan Hari Besar Islam (PHBI) dan Perayaan Hari Besar Nasional (PHBN); anggota organisasinya bukan hanya dari kalangan mahasiswa,

melainkan dari kalangan siswa SMA; diberi kebebasan mengabdikan diri di PKPP mana saja walaupun direkrutnya tidak di PKPP tersebut dan perekrutannya dengan sistem wajib, jadi untuk mahasiswa baru atau siswa SMA di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember wajib mengikuti PKPP

Uniknya, setelah terpilih menjadi anggota organisasi maka selanjutnya anggota organisasi diikutsertakan dalam pelatihan dan pengembangan guna memberikan pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab anggota organisasi, selalu memberikan arahan dan bimbingan setiap sebulan sekali dan disertakan dengan evaluasi kerja dari tiap anggota organisasi dan apabila ada anggota organisasi masih belum bisa sepenuhnya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka akan dibimbing ulang hingga bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini merupakan langkah yang dilakukan Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasinya.

Selain itu, organisasi IPNU mampu menerapkan nilai-nilai tanggungjawab melalui kegiatan keagamaan. Di pesantren ini juga dilakukan dua pengkaderan baik itu formal maupun informal. Pengkaderan formal seperti Makesta (Masa Kesetiaan Anggota), Lakmud (Latihan Kader Muda) dan Lakut (Latihan Kader Utama) dalam upaya rekrutmen dan mengembangkan organisasi yang ada di pondok tersebut. Semua itu termanifestasi dalam bentuk pelatihan-pelatihan keorganisasian. Sedangkan pengkaderan informal diwujudkan lebih pada pengembangan potensi. Seperti

pelatihan-pelatihan pengembangan minat dan bakat, life skill, pelatihan jurnalistik, dll.

Oleh karena itu peneliti sangat tertarik untuk mengetahui bagaimana pola rekrutmen yang ada di Pondok Pesantren Ainul Yaqin, dengan ini peneliti mengambil judul "Pola Rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember."

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas. Peneliti memfokuskan masalah dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Bagaimana pola rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember?
2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat pola rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember?
3. Apa saja Langkah-langkah Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pola rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pola rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember
3. Untuk mengetahui langkah-langkah Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU- IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan ilmu pengetahuan dengan memperkaya dan menambah teori-teori yang berkaitan dengan pola rekrutmen dalam organisasi.

2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat, meliputi:

- a. Bagi Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember
 - 1) Sebagai bahan masukan dan pertimbangan terhadap pola rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri.

2) Memberikan kontribusi terhadap kemajuan dan kemandirian organisasi.

b. Bagi Peneliti

1) Dapat meningkatkan pemahaman penulis dalam tugas dan tanggung jawab dalam mengembangkan organisasi santri.

2) Merupakan media untuk menambah wawasan dan keilmuan serta untuk berproses dalam belajar penulisan karya ilmiah yang benar bagi peneliti.

E. Definisi Istilah

1. Pola Rekrutmen

Pola Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan dengan tujuan utama untuk mencari dan memikat para pelamar pekerjaan dengan memberikan mereka motivasi untuk bisa memperlihatkan kemampuan dan pengetahuan mereka demi menutupi kekurangan posisi yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian dalam sebuah perusahaan ataupun suatu organisasi. Menurut Schermerhorn, rekrutmen sendiri merupakan serangkaian proses untuk penarikan sekelompok kandidat guna mengisi posisi yang lowong dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi.¹⁴

2. Mengembangkan Organisasi

Organisasi adalah sebagai suatu alat atau wadah kerjasama untuk mencapai tujuan bersama dengan pola tertentu yang perwujudannya memiliki kekayaan baik fisik maupun non fisik. Sehingga bisa

¹⁴ Glueck dan Jauch, *Strategi manajemen perusahaan*, (Jakarta: Adi Karya, 1989), 17.

dimungkinkan terjadinya suatu konflik dalam sebuah organisasi yang dikarenakan oleh adanya ketidakselarasan tujuan, perbedaan interpretasi fakta, ketidak sepehaman yang disebabkan oleh ekspektasi perilaku dan sebagainya.

Dari definisi konsep tersebut dapat disimpulkan bahwa pola rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah langkah-langkah organisasi dalam menentukan anggota yang profesional, sehingga rekrutmen tersebut dapat meningkatkan organisasi agar lebih baik dan dapat meraih kesuksesan serta selalu mendapatkan respon positif dari atau anggota organisasi, sehingga kerja pegawai selalu meningkat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan pemahaman yang lebih sempurna, maka pembahasan ini akan dibagi ini menjadi 5 (lima) bab yaitu :

Bab I adalah pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, defenisi konsep, dan sistematika pembahasan;

Bab II adalah kajian kepustakaan yang terdiri atas penelitian terdahulu dan penelitian terkait;

Bab III adalah metode penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan tahap-tahap penelitian;

Bab IV adalah penyajian data dan analisis data yang berisi gambaran objek penelitian, penyajian data dan analisis data, terakhir tentang pembahasan temuan;

Bab V adalah kesimpulan dan saran-saran, yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan peneliti terkait dengan penelitian ini, maka peneliti mengharapkan adanya penelitian terdahulu sebagai perbandingan dalam menyelesaikan berbagai masalah, diantara penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Ahmad Afandi (2017), mahasiswa Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah meneliti tentang “Peran Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama – Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Dalam Memperdayakan Pemuda Melalui Pendidikan di Desa Adiwerna Tegal”. Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa peran organisasi IPNU-IPPNU sesuai dengan harapan pemuda desa Adiwerna. Adapun tugas IPNU-IPPNU adalah meningkatkan kapasitas dan keterampilan kaderisasi, mengembangkan minat dan bakat, mendorong tumbuh dan berkembangnya dan kesadaran kader dan anggota IPNU-IPPNU terhadap tanggung jawab sosial kemasyarakatan baik secara individu maupun kolektif.¹⁵
2. Mukorrobin (Skripsi 2019), mahasiswa Institut agama islam negeri Tulungagung dalam skripsinya yang berjudul “Peran Organisasi IPNU dan IPPNU dalam Pembinaan Kepribadian Remaja di PAC Kec. Ringinrejo, Kabupaten Kediri”. Hasil dari penelitian ini adalah Peran IPNU dan IPPNU dalam Pembinaan kepribadian remaja PAC Kec. ringinrejo

¹⁵ Ahmad Afandi, *Peran Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama-Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama dalam Pemberdayaan Pemuda Melalui Pendidikan di Desa Adiwerna Tegal* (Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017).

Kabupaten Kediri menekankan menjadi anggota atau kader IPNU dan IPPNU memiliki kepribadian lebih ke ke pribadian muslim, yang di dalamnya lebih fokus ke menyerah, tunduk, patuh, dalam melakukan perilaku yang baik, agar hidupnya bersih lahir dan batin yang pada gilirannya akan mendapatkan keselamatan dan kedamaian hidup di dunai akhirat.¹⁶

3. Muhammad Zainal Khoirul Mustofa (Skripsi 2015), mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Tulungagung meneliti tentang “Peran Organisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPNU-IPPNU) dalam meningkatkan karakter religius pelajar di kecamatan pagerwojo kabupaten tulungagung masa khitmat 2014-2016”. Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa IPNU-IPPNU merupakan garda depan kaderisasi NU dan salah satu badan otonom di lingkungan NU sebagai organisasi Kader NU, maka baik akidah-asisnya juga mengikuti NU tepatnya IPNU berakidah Islam yang berhaluan Ahlusunnah wal jamaah.¹⁷

Dari beberapa penelitian terdahulu ini dapat di analisis bahwa terdapat beberapa perbedaan, diantaranya adalah penelitian terdahulu lebih menekankan pada peran IPNU-IPPNU dalam pemberdayaan pemuda, peran organisasi IPNU-IPPNU dalam pembinaan kepribadian remaja, dan peran

¹⁶ Haiyik Mukorobin, *Peran Organisasi IPNU dan IPPNU dalam Pembinaan Kepribadian Remaja di PAC kecamatan Ringinrejo kabupaten Kediri* (Skripsi IAIN Tulungagung, 2019).

¹⁷ Muahmmad Zainal Khoirul Mustofa, *Peran Organisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Ikatan pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPNU-IPPNU) dalam meningkatkan karakter religius pelajar di Kecamatan Pagerwojo Kabupaten Tulungagung Masa Khitmat 2014-2016* (Skripsi IAIN Tulungagung, 2015).

organisasi IPNU-IPPNU dalam meningkatkan karakter religius pelajar. Sedangkan penelitian ini lebih kepada Pola Rekrutmen PKPP dalam mengembangkan organisasi. Dalam hal ini peneliti mengambil judul “Pola Rekrutmen PKPP (IPNU dan IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember”

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinilitas Penelitian
1	Ahmad Afandi, Peran Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama-Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Dalam Memperdayakan Pemuda Melalui Pendidikan di Desa Adiwerna Tegal (2017)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sama-sama merupakan penelitian deskriptif dengan metode penelitian kualitatif. ○ Sama-sama meneliti tentang organisasi IPNU-IPPNU dalam meningkatkan kapasitas 	Penelitian terdahulu lebih fokus dalam memperdayakan pemuda melalui pendidikan	Kajian yang mendeskripsikan pola Rekrutmen PKPP (IPNU dan IPPNU) dalam mengembangkan organisasi Obyek penelitian di Santri Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember
2	Haiyik Mukorrobin, Peran Organisasi IPNU dan IPPNU dalam Pembinaan Kepribadian Remaja di PAC Kec.Ringinrejo, Kabupaten Kediri (2019)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sama-sama menggunakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif ○ Sama-sama meneliti tentang organisasi IPNU-IPPNU 	Penelitian terdahulu lebih fokus meneliti tentang peran organisasi IPNU-IPPNU dalam pembinaan kepribadian remaja	Kajian yang diangkat terfokus pada Pembinaan Kepribadian Remaja

3	Muhammad Zainal Khoirul Mustofa, Peran Organisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPNU-IPPNU) dalam meningkatkan karakter religius pelajar di kecamatan pagerwojo kabupaten tulungagung Masa khitmat 2014-2016 (2015)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dimana penelitian ini berbentuk penelitian lapangan dan peneliian kepustakaan ○ Sama-sama meneliti tentang organisasi IPNU-IPPNU 	Penelitian terdahulu lebih fokus meneliti dalam meningkatkan karakter religius pelajar	Kajian yang diangkat terfokus pada meningkatkan karakter religius pelajar
---	--	--	--	---

B. Kajian Teori

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar sekolah sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.¹⁸ Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan dengan tujuan utama untuk mencari dan memikat para pelamar pekerjaan dengan memberikan mereka motivasi untuk bisa memperlihatkan kemampuan dan pengetahuan mereka demi menutupi kekurangan posisi yang diidentifikasi dalam perencanaan keanggotaan dalam sebuah perusahaan ataupun suatu instansi.

¹⁸ Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan Dengan Ilustrasi di Bidang Pemerintahan* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003), 45.

Proses perekrutan yang efektif akan mampu menghadirkan sumber daya manusia terbaik dan mampu menarik perhatian dari orang-orang yang punya kemampuan dan keterampilannya khusus untuk memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.

Jadi pengertian pola rekrutmen adalah proses penentuan rencana yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai, serta merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi.

b. Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan sebanyak mungkin sehingga memungkinkan pihak manajemen (recruiter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar.¹⁹

Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi

¹⁹ P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 16.

jabatan tertentu yang tersedia di sekolah. Seleksi adalah proses penentuan, pemilihan dan penetapan orang-orang tertentu yang akan diterima sebagai tenaga baru/ anggota setelah terlebih dahulu diadakan proses rekrutmen.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.

Jadi disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah:

- 1) Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat;
- 2) Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan;
- 3) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja;
- 4) Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan;
- 5) Untuk memenuhi tanggungjawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

c. Sistem Rekrutmen

Rekrutmen pada dasarnya adalah bagian dari program pengadaan tenaga kependidikan yang baru di sebuah lembaga pendidikan, upaya rekrutmen dan seleksi dalam sebuah organisasi dilaksanakan oleh suatu

panitia yang ditetapkan oleh SK kepala sekolah, rektor atau apapun namanya dari pimpinan tertinggi dari sebuah organisasi pendidikan. Komposisi dan kepanitiaan melekat pada jabatan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan keanggotaan.

Secara umum tipologi sistem rekrutmen dapat dilaksanakan dengan dua cara:²⁰

1) Sistem Langsung

Sistem rekrutmen semacam ini adalah sistem yang menerima secara langsung terhadap seorang tenaga baru dengan langsung memberikannya SK dari pimpinan tertinggi atau yang bertanggung jawab. Adapun bentuk- bentuknya dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a) Pemupukan eksternal
- b) Pemupukan internal
- c) Bentuk terbuka
- d) Bentuk tertutup

2) Sistem Tidak Langsung

Sistem ini adalah sistem rekrutmen dan seleksi yang menerima secara tidak langsung terhadap tenaga baru dengan langsung memberikannya SK tetapi SK diberikan setelah tenaga baru melewati masa orientasi yang berfungsi evaluatif selektif dalam jangka waktu tertentu. Adapun bentuknya meliputi:

²⁰ Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18.

a) Orientasi selektif

Orientasi selektif adalah proses orientasi beberapa orang yang telah diterima untuk bekerja di lembaga namun masih berada dalam bingkai untuk memilih yang terbaik. misalnya setelah A, B dan C dinyatakan diterima untuk bekerja tidak langsung mendapatkan SK dari pimpinan sehingga statusnya bukanlah anggota tetap. Mereka terlebih dahulu diorientasi dalam waktu satu tahun untuk dievaluasi atau dinilai kinerjanya untuk kemudian dipilih yang terbaik dan sesuai kebutuhan organisasi yang kemudian barulah mereka mendapatkan SK setelah dinyatakan benar-benar diterima dengan terbitnya SK dari pimpinan tinggi.

b) Orientasi akumulatif

Orientasi akumulatif adalah proses orientasi beberapa orang yang telah benar-benar diterima semuanya dengan tujuan hanya untuk mengenalkan dan memantapkan cara berfikir dan bertindak mereka sesuai dengan visi dan misi lembaga.²¹

d. Strategi Perekrutan

Calon tenaga kerja yang akan direkrut dapat diambil dari internal organisasi maupun eksternal organisasi. Perekrutan tenaga kerja dari dalam biasanya dilakukan oleh organisasi/perusahaan yang telah lama berjalan dan memiliki sistem karier yang baik. Perekrutan tenaga kerja

²¹ Mischael Amstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 1999), 23.

dari dalam memiliki keuntungan, diantaranya adalah tidak mahal, promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan dedikasi anggota, dan tidak diperlukan masa adaptasi yang terlalu lama, karena sudah terbiasa dengan suasana yang ada. Namun demikian perekrutan dari dalam juga berarti terjadinya pembatasan terhadap bakat yang sebenarnya tersedia bagi organisasi dan mengurangi peluang masuknya pemikiran baru.

1) Sumber Perekrutan Eksternal

Adapun yang tergolong menjadi sumber perekrutan eksternal yaitu:

- a) Lembaga pendidikan
- b) Teman/anggota keluarga karyawan.
- c) Lamaran terdahulu yang telah masuk
- d) Agen tenaga kerja
- e) Karyawan perusahaan lain
- f) Asosiasi profesi
- g) *Outsourcing*²²

2) Sumber Perekrutan Internal

Sedangkan yang tergolong sumber perekrutan internal adalah:

- a) Promosi
- b) Transfer / rotasi

²² Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*, 24.

- c) Pengkayaan karyawan kembali
- d) Kelompok pekerja sementara / karyawan kontrak (temporer).²³

Metode perekrutan karyawan dengan sumber dari luar perusahaan, dapat dilakukan :²⁴

- a) Melalui iklan di media massa (radio, TV, koran, internet).
- b) Melalui iklan atau advertensi diharapkan perusahaan dapat merekrut calon tenaga kerja dengan spesifikasi tertentu dan dengan pengalaman kerja tertentu. Perekrutan melalui iklan ini biasanya disertai dengan suatu janji yang menarik, misalnya gaji yang besar, masa depan yang menarik dan sebagainya.
- c) *Open house*, untuk menjaring lebih banyak tenaga potensial secara umum, perusahaan dapat melakukan open house di sejumlah kalangan yang diprediksikan dapat menarik calon tenaga kerja potensial, seperti di perguruan tinggi, even-even tertentu.
- d) Menyewa konsultan perekrutan. Terkadang untuk mencari dan merekrut tenaga kerja profesional dibutuhkan konsultan yang mampu mencari tenaga tersebut, dengan demikian ada jaminan melalui konsultan perekrutan perusahaan tidak perlu membuang waktu untuk mencari tenaga kerja yang sesuai.

e. Faktor-faktor yang Menghambat Proses Rekrutmen

Beberapa hambatan yang dapat merugikan dalam kegiatan rekrutmen dilingkungan organisasi non profit antara lain:

²³ Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*, 25.

²⁴ Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*, 25.

- 1) Strategi dan kebijakan tertutup dari manajer atau pimpinan puncak dan adanya kemungkinan deskriptif atas dasar suku, agama, keluarga, teman dan lainnya
- 2) Sistem sentralisasi dalam pengangkatan anggota baru, yang dilakukan dalam bentuk penjabatan dapat berakibat jumlah dan kualifikasinya tidak sesuai dengan kebutuhan satuan kerja yang akan menggunakannya.
- 3) Kurangnya persediaan calon anggota eksternal, terutama untuk keahlian langka lulusan perguruan tinggi yang hanya terdapat di PTN tertentu atau yang berpengalaman, karena telah bekerja pada organisasi non profit lainnya.
- 4) Sistem kompensasi yang kurang menarik.
- 5) Tuntutan masyarakat agar merekrut calon anggota baru dilingkungan sekitar.
- 6) Kebiasaan rekrutmen yang bersumber dari pengalaman masa lalu yang cenderung keliru dan dijadikan kebiasaan. Misalnya kebiasaan mencari calon karyawan dengan memberitahukan dari mulut ke mulut.²⁵

Manajemen SDM yang disebut bagian keanggotaan dikelola oleh anggota yang tidak profesional, bahkan tidak pernah mendapat pelatihan

²⁵ Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 20.

khusus dalam bidang analisis pekerjaan/jabatan, perencanaan SDM, Rekrutmen dan seleksi sebagai suatu paket.²⁶

2. Organisasi

a. Pengertian Organisasi

Organisasi berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia organisasi adalah sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁷

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.²⁸ Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat.

Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti; pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran. Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka,

²⁶ Stephen P. Robbins,, *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta, 2006), 33.

²⁷ M. Muchlas, *Prilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), 5.

²⁸ Indriyo Gitosudarmo, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 1997), 45.

meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara relatif teratur.

Menurut para ahli terdapat beberapa pengertian organisasi sebagai berikut:

- 1) Stoner mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama
- 2) Stephen P. Robbins menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.²⁹

Dari beberapa pengertian organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi harus memiliki tiga unsur dasar, yaitu :

- 1) Orang-orang (sekumpulan orang),
- 2) Kerjasama,
- 3) Tujuan yang ingin dicapai,

Dengan demikian organisasi merupakan sarana untuk melakukan kerjasama antara orang-orang dalam rangka mencapai tujuan bersama, dengan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki.

²⁹ Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 5.

b. Fungsi Organisasi

Adapun dalam mencapai maksud dan tujuan organisasi, ada 4 fungsi organisasi yang sangat perlu diperhatikan berkaitan dengan manajemen organisasi, yakni:

1) *Planning* (perencanaan)

Hal yang berkaitan dengan perencanaan dalam organisasi diantaranya adalah rencana-rencana yang coba disusun oleh pengelola organisasi, seperti rencana kerja atau kegiatan serta anggaran yang diperlukan, teknis pelaksanaannya bisa melalui rapat-rapat, seperti:

- a) Rapat Kerja (pengurus organisasi) yang membicarakan rencana-rencana kerja pengurus serta kegiatan anggota yang akan dilakukan dengan satu atau lebih target yang akan dicapai.
- b) Rapat Anggaran, untuk menentukan berapa jumlah anggaran yang diperlukan untuk mendukung kerja organisasi atau untuk suatu event / kegiatan (wujudnya daftar RKA) atau proposal kegiatan.

2) *Organizing* (pengaturan)

Dalam hal pengaturan, unsur yang perlu diperhatikan dan diwujudkan adalah:

- a) Struktur Organisasi yang mampu menunjukkan bagaimana hubungan (relationship) antara organisasi/bagian/seksi yang satu dengan yang lain.
- b) Job Description yang jelas yang mampu menjelaskan tugas masing-masing bagian.

- c) Bentuk Koordinasi antar bagian dalam organisasi (misal. Rapat Koordinasi antar bagian, Rapat Pimpinan antar Organisasi, dan lain-lain)
- d) Penataan dan Pendataan Arsip & Inventaris Organisasi Harus diatur dan ditata dengan baik administrasi organisasi, seperti surat masuk, surat keluar, laporan-laporan, proposal keluar, data anggota, AD/ART, GBHK, presensi, hasil rapat, inventarisasi yang dimiliki, perangkat yang dipinjam dll.³⁰

3) *Accounting* (pelaporan)

Pelaporan merupakan unsur wajib yang harus dilakukan untuk menunjukkan sikap & rasa tanggung jawab dari pengurus kepada anggotanya ataupun kepada struktur yang berada di atasnya. Wujud kongkritnya adalah:

- a) Progress Report (Laporan Pengembangan Kegiatan) atau
- b) Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) Kegiatan

4) *Controlling* (pengawasan)

Tugas organisasi ataupun pimpinan organisasi yang tidak boleh terlewatkan adalah melakukan pengawasan terhadap aktifitas organisasi ataupun realisasi kegiatan dan penggunaan anggaran.

c. Organisasi Sebagai Alat untuk Mencapai Tujuan

Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan, oleh karena itu agar dapat terlaksanakan tujuan tersebut maka organisasi tersebut

³⁰ Gitosudarmo, *Perilaku Keorganisasian*, 48.

harus memiliki beberapa dasar, dan secara lebih rinci organisasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal dan saling mengenal
- 2) Adanya kegiatan yang berbeda-beda, tetapi satu sama lain saling berkaitan (*interdependent part*) yang merupakan kesatuan kegiatan,
- 3) Tiap-tiap orang memberikan sumbangan atau kontribusinya berupa; pemikiran, tenaga, dan lain-lain,
- 4) Adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan,
- 5) Adanya tujuan yang ingin dicapai.³¹

Berdasarkan dasar-dasar tersebut maka selanjutnya agar organisasi tersebut tercapai dengan sempurna maka harus memiliki prinsip yang jelas. Prinsip-prinsip organisasi banyak dikemukakan oleh para ahli, salah satunya A.M. Williams yang mengemukakan pendapatnya cukup lengkap dalam bukunya “Organization of Canadian Government Administration” (1965), bahwa prinsip-prinsip organisasi meliputi:

- 1) Prinsip bahwa Organisasi Harus Mempunyai Tujuan yang Jelas,
- 2) Prinsip Skala Hirarkhi,
- 3) Prinsip Kesatuan Perintah,
- 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang,
- 5) Prinsip Pertanggungjawaban,

³¹ Robbins, *Perilaku Organisasi*, 10.

- 6) Prinsip Pembagian Pekerjaan,
- 7) Prinsip Rentang Pengendalian,
- 8) Prinsip Fungsional,
- 9) Prinsip Pemisahan,
- 10) Prinsip Keseimbangan,
- 11) Prinsip Fleksibilitas,
- 12) Prinsip Kepemimpinan.

d. Jenis Organisasi

Organisasi sebagai alat dalam mencapai tujuan terdiri beberapa jenis pengelompokan, diantaranya adalah:³²

- 1) Berdasarkan jumlah orang yang memegang pucuk pimpinan.
 - a) Bentuk tunggal, yaitu pucuk pimpinan berada ditangan satu orang, semua kekuasaan dan tugas pekerjaan bersumber kepada satu orang.
 - b) Bentuk komisi, pimpinan organisasi merupakan suatu dewan yang terdiri dari beberapa orang, semua kekuasaan dan tanggung jawab dipikul oleh dewan sebagai suatu kesatuan.
- 2) Berdasarkan lalu lintas kekuasaan.

Bentuk organisasi ini meliputi; a) organisasi lini atau bentuk lurus, kekuasaan mengalir dari pucuk pimpinan organisasi langsung kepada para pejabat yang memimpin unit-unit dalam organisasi, b) bentuk lini dan staff, dalam organisasi ini pucuk

³² Muchlas, *Prilaku Organisasi*, 25.

pimpinan dibantu oleh staf pimpinan ahli dengan tugas sebagai pembantu pucuk pimpinan dalam menjalankan roda organisasi, c) bentuk fungsional, bentuk organisasi dalam kegiatannya dibagi dalam fungsi-fungsi yang dipimpin oleh seorang ahli dibidangnya, dengan hubungan kerja lebih bersifat horizontal.

Berdasarkan sifat hubungan personal, yaitu : a) organisasi formal, adalah organisasi yang diatur secara resmi, seperti : organisasi pemerintahan, organisasi yang berbadan hukum ; b) organisasi informal, adalah organisasi yang terbentuk karena hubungan bersifat pribadi, antara lain kesamaan minat atau hobby, dll.

3) Berdasarkan tujuan

Organisasi ini dapat dibedakan, yaitu : a) organisasi yang tujuannya mencari keuntungan atau '*profit oriented*' dan b) organisasi sosial atau '*non profit oriented*'

4) Berdasarkan kehidupan dalam masyarakat, yaitu : a) organisasi pendidikan, b) organisasi kesehatan, c) organisasi pertanian, dan lain lain.

5) Berdasarkan fungsi dan tujuan yang dilayani, yaitu : a) Organisasi produksi, misalnya organisasi produk makanan, b) Organisasi berorientasi pada politik, misalnya partai politik c) Organisasi yang

bersifat integratif, misalnya serikat pekerja ; d) Organisasi pemelihara, misalnya organisasi peduli lingkungan, dan lain lain.³³

6) Berdasarkan pihak yang memakai manfaat

Organisasi ini meliputi; a) *Mutual benefit organization*, yaitu organisasi yang kemanfaatannya terutama dinikmati oleh anggotanya, seperti koperasi, b) *Service organization*, yaitu organisasi yang kemanfaatannya dinikmati oleh pelanggan, misalnya bank, c) *Business Organization*, organisasi yang bergerak dalam dunia usaha, seperti perusahaan-perusahaan, d) *Commonwealth organization*, adalah organisasi yang kemanfaatannya terutama dinikmati oleh masyarakat umum, seperti organisasi pelayanan kesehatan, contohnya rumah sakit, Puskesmas, dll.

e. Struktur Organisasi

Dalam setiap organisasi tidak pernah terlepas dari struktur organisasi, struktur organisasi merupakan sebagai mekanisme-mekanisme formal organisasi diolah. Struktur ini terdiri dari unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan ukuran satuan kerja.

Faktor-faktor yang menentukan perancangan struktur organisasi yaitu :

- 1) Strategi organisasi pencapaian tujuan
- 2) Perbedaan teknologi yang digunakan untuk memproduksi output akan membedakan bentuk struktur organisasi

³³ Muchlas, *Prilaku Organisasi*, 27.

- 3) Kemampuan dan cara berpikir para anggota serta kebutuhan mereka juga lingkungan sekitarnya perlu dipertimbangkan dalam penyusunan struktur perusahaan
- 4) Besarnya organisasi dan satuan kerjanya mempengaruhi struktur organisasi.³⁴

Satu cara memvisualisasikan sebuah organisasi adalah sebagai sebuah entitas yang menerima masukan-masukan dari lingkungan sekitar dan melalui beberapa jenis kerja mengubah masukan-masukan tersebut menjadi barang atau jasa. Kerja tersebut mungkin dilakukan oleh manusia mesin, atau keduanya sehingga dapat dikoordinasikan dalam beberapa cara yang logis.

Dalam hal ini diperlukan suatu analisis arus kerja yang menganalisis cara kerja bergerak melewati organisasi dan biasanya di mulai dengan pemeriksaan hasil yang diinginkan dan actual (barang dan jasa) dalam bentuk kuantitas dan kualitas. kemudian, aktivitas-aktivitas (tugas dan pekerjaan) yang menimbulkan hasil di evaluasi guna melihat apakah mereka dapat mencapai hasil-hasil yang diinginkan. Terakhir, masukan-masukan (orang-orang, material, informasi, data, peralatan, dll) harus dinilai untuk menentukan apakah masukan-masukan ini membuat hasil dan aktivitas menjadi lebih efisien dan lebih baik.

³⁴ Gitosudarmo, *Perilaku Keorganisasian*, 50.

Penyusunan ini terdiri atas 3 tahap:

- a) Berpikir ulang. Memeriksa bagaimana kerja dan pekerjaan organisasi saat ini mempengaruhi kepuasan pelanggan dan jasa.
- b) Merancang ulang. Menganalisis bagaimana pekerjaan di gabungan, arus kerja, dan hasil-hail yang di capai; kemudian melakukan perancangan ulang seperlunya.
- c) Memperbaiki alat-alat. Melihat teknologi baru (peralatan, computer, dll) sebagai peluang untuk meningkatkan kualitas produk dan jasa serta kepuasan pelanggan.

f. Langkah-langkah Pengembangan Organisasi

Pengembangan Organisasi merupakan program yang berusaha meningkatkan efektivitas keorganisasian dengan mengintegrasikan keinginan individu akan pertumbuhan dan perkembangan dengan tujuan keorganisasian.

Dalam menjalankan roda organisasi maka faktor yang lebih diutamakan adalah SDMnya hal ini karena perputaran roda organisasi dikelola oleh sekelompok orang yang memiliki komitmen bersama dalam mencapai tujuan bersama. Apabila SDM yang tersedia dan yang menjalankan organisasi adalah manusia yang memiliki kompetensi dalam bidang yang diembannya maka dapat di pastikan output dari organisasi tersebut akan berkualitas dan siap menjawab tantangan

modern, artinya dapat bersaing dengan organisasi lainnya sesuai dengan perubahan yang terjadi.³⁵

Strategi pengembangan organisasi pada hakekatnya adalah strategi intervensi yang dapat dipergunakan untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi oleh organisasi atau didalam melakukan perubahan-perubahan. Sampai sekarang cukup banyak strategi pengembangan organisasi yang telah dikembangkan oleh para pakar. Di antaranya sebagai berikut :

1) Latihan Kepekaan (*sensitivity training*)

Latihan Kepekaan (*sensitivity training*) merupakan teknik OD yang pertama diperkenalkan dan yang dahulu paling sering digunakan. Teknik ini sering disebut juga T-group. Dalam kelompok kelompok T (singkatan training) yang masing masing terdiri atas 6 – 10 peserta, pemimpin kelompok (terlatih) membimbing peserta meningkatkan kepekaan (*sensitivity*) terhadap orang lain, serta ketrampilan dalam hubungan antar-pribadi

2) Pengembangan Organisasi (*Grid OD*)

Pendekatan grid pada pengembangan organisasi di dasarkan pada konsep managerial grid yang diperkenalkan oleh Robert Blake dan Jane Mouton. Konsep ini mengevaluasi gaya kepemimpinan mereka yang kurang efektif menjadi gaya kepemimpinan yang

³⁵ Ibid., 53.

ideal, yang berorientasi maksimum pada aspek manusia maupun aspek produksi.

3) Survei Umpan Balik

Survei Umpan Balik adalah tiap peserta diminta menjawab kuesioner yang dimaksud untuk mengukur persepsi serta sikap mereka (misalnya persepsi tentang kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan mereka). Hasil survei ini diumpan balikkan pada setiap peserta, termasuk pada para penyelia dan manajer yang terlibat. Kegiatan ini kemudian dilanjutkan dengan kuliah atau lokakarya yang mengevaluasi hasil keseluruhan dan mengusulkan perbaikan-perbaikan konstruktif.

4) Proses Konsultasi

Dalam *Process consultation*, konsultan OD mengamati komunikasi, pola pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan, metode kerjasama, dan pemecahan konflik dalam tiap unit organisasi. Konsultan kemudian memberikan umpan balik pada semua pihak yang terlibat tentang proses yang telah diamatinya, serta menganjurkan tindakan koreksi.

5) Pembentukan Tim

Pembentukan Tim adalah pendekatan yang bertujuan memperdalam efektivitas serta kepuasan tiap individu dalam kelompok kerjanya atau tim. Teknik *team building* sangat

membantu meningkatkan kerjasama dalam tim yang menangani proyek dan organisasinya bersifat matriks.

6) *Transcational Analysis (TA)*

Transcational Analysis (TA) berkonsentrasi pada gaya komunikasi antar-individu. TA mengajarkan cara menyampaikan pesan yang jelas dan bertanggung jawab, serta cara menjawab yang wajar dan menyenangkan. TA dimaksudkan untuk mengurangi kebiasaan komunikasi yang buruk dan menyesatkan.

7) *Intergroup Activities*

Fokus dalam teknik *intergroup activities* adalah peningkatan hubungan baik antar-kelompok. Ketergantungan antar kelompok, yang membentuk kesatuan organisasi, menimbulkan banyak masalah dalam koordinasi. *Intergroup activities* dirancang untuk meningkatkan kerjasama atau memecahkan konflik yang mungkin timbul akibat saling ketergantungan tersebut.

8) *Third-party Peacemaking.*

Dalam menerapkan teknik ini, konsultan OD berperan sebagai pihak ketiga yang memanfaatkan berbagai cara menengahi sengketa, serta berbagai teknik negosiasi untuk memecahkan persoalan atau konflik antar-individu dan kelompok.³⁶

³⁶ Robbins, *Perilaku Organisasi*, 20.

g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Organisasi

Beberapa factor yang mempengaruhi Pengembangan Organisasi adalah sebagai berikut:

1) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.³⁷

3. IPNU IPPNU

a. Pengertian IPNU IPPNU

IPNU adalah salah satu organisasi yang ada di Indonesia dan merupakan badan otonom dari Nahdlatul Ulama. Organisasi ini bernama Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama, disingkat IPNU yang bersifat keterpelajaran, kekeluargaan, kemasyarakatan, dan keagamaan.³⁸ (organisasi yang mewadahi peajar putra).

IPPNU adalah salah satu organisasi yang ada di Indonesia dan merupakan badan otonom dari Nahdlatul Ulama. Organisasi ini bernama Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama, disingkat IPNU yang bersifat keterpelajaran, kekeluargaan, kemasyarakatan, dan keagamaan.yang bersifat nirlaba.³⁹ (organisasi yang mewadahi pelajar putri)

Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama, Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPNU,IPPNU) adalah organisasi sosial masyarakat yang bergerak di bidang pelajar, santri, dan pemuda dan harapanya berada di sekolah, pesantren serta masyarakat.⁴⁰

³⁷ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 1999), 27.

³⁸ PW IPNU Jawa Timur, *PD/PRT PW IPNU Jawa Timur* ,(Surabaya: 2003), 2.

³⁹ PW IPPNU, *Rancangan Materi Kongres PP IPPNU* ,(Jakarta: 2003), 14-15.

⁴⁰ Majalah Pelajar, *Dinamika Pelajar NU* (Jakarta: Lembaga Pers PP Nasional IPNU IPPNU, 2007), 10.

IPNU IPPNU merupakan salah satu organisasi pelajar yang ada di Indonesia yang beranggotakan para pelajar yang berasal dari madrasah, sekolah umum, dan santri serta remaja yang berusia pelajar.

b. Fungsi dan Tujuan IPNU IPPNU

1) Fungsi IPNU-IPPNU

- a) Wadah berhimpun para pelajar putra dan pelajar putri Nahdlatul Ulama untuk melanjutkan semangat jiwa , nilai-nilai, dan cita-cita Nahdliyah.
- b) Wadah Komunikasi, interaksi, aktualisasi dan integrasi pelajar putra dan pelajar putri Nahdlatul Ulama untuk menggalang *ukhuwah islamiyyah* dan mengembangkan syiar Islam *ahlussunnah wal jamaah*.
- c) Wadah kaderisasi pelajar putra dan pelajar putri Nahdlatul Ulama untuk mempersiapkan kader-kader bangsa.

2) Tujuan IPNU-IPPNU

a) Tujuan IPNU

Tujuan IPNU adalah terbentuknya pelajar-pelajar bangsa yang bertaqwa kepada Allah SWT, berilmu, berakhlak mulia dan berwawasan kebangsaan serta bertanggung jawab atas tegak dan terlaksananya syariat Islam menurut faham *ahlussunnah wal jamaah* yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.10

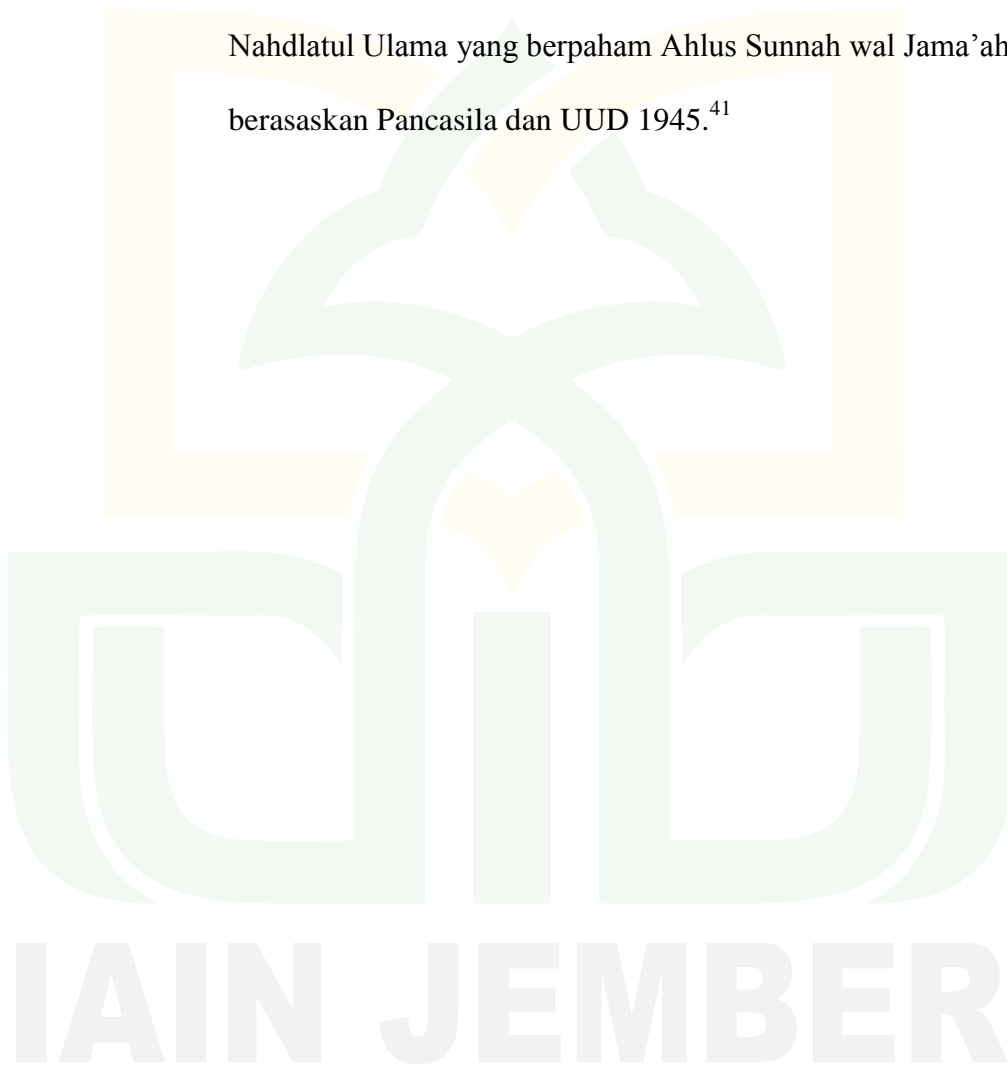
b) Tujuan IPPNU

Tujuan IPPNU adalah kesempurnaan kepribadian bagi pelajar putri Indonesia sehingga akan terbentuk pelajar putri Indonesia yang bertaqwa kepada Allah SWT, berilmu, berakhlak mulia, dan berwawasan kebangsaan kebangsaan serta bertanggung jawab atas tegak dan terlaksanakannya syariat Islam menurut faham *ahlussunnah wal jammah*.

Sebagai „anak kandung“ Jam“iyah Nahdlatul Ulama (NU), Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU) mengemban peran besar dalam dua domain sekaligus.

Dalam mengaktualisasikan aqidah dan asas, IPNU-IPPNU mempunyai empat sifat dan fungsi organisasi. Keempat sifat IPNU-IPPNU tersebut adalah keterpelajaran, kekeluargaan, kemasyarakatan, dan keagamaan. Adapun fungsi adanya IPNU-IPPNU adalah pertama, sebagai wadah berhimpun pelajar NU untuk melanjutkan semangat, jiwa dan nilai-nilai Nahdliyah. Kedua, sebagai wadah komunikasi pelajar NU untuk menggalang ukhuwah Islamiyyah. Ketiga, sebagai wadah aktualisasi pelajar NU dalam pelaksanaan dan pengembangan syari'at Islam. Terakhir keempat, pelajar NU sebagai wadah kaderisasi NU untuk mempersiapkan kader-kader bangsa.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' (IPNU) dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama' (IPPNU) merupakan organisasi siswa dan santri yang bergerak dalam bidang kaderisasi untuk menjalankan peran dan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan dan program Nahdlatul Ulama yang berpaham Ahlus Sunnah wal Jama'ah serta berasaskan Pancasila dan UUD 1945.⁴¹



⁴¹ PD/PRT, *Materi Kongres XIII* (Jakarta : PP Nasional, 2000), 16-17.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dilihat dari sifatnya penelitian ini menggunakan penelitian yaitu lebih menyajikan rincian, menyajikan dari ringkasan, dan bukan evaluasi. karena tujuan dari penelitian deskriptif yaitu untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.⁴²

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.⁴³ Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Hal ini dikarenakan bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat karakter yang khas dari kasus atau individu didalam obyek penelitian.

Jenis penelitian yang penulis teliti adalah deskriptif yaitu penelitian yang mendeskripsikan dengan sistematis cermat terhadap fakta-fakta aktual dan sifat populasi tertentu.⁴⁴ Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus, yang dimaksudkan adalah untuk mempelajari secara intensip

⁴² Moeny Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Raka Serasih, 1989), 49.

⁴³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), 5.

⁴⁴ Amir Hadi dan Haryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 1990), 49.

tentang latar belakang status umum dan interaksi lingkungan dari unit sosial yang ada, baik berupa individu, kelompok, lembaga maupun masyarakat.⁴⁵

Sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian, jenis penelitian ini sangat tepat karena peneliti akan mendeskripsikan data bukan untuk mengukur data yang diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti akan mendeskripsikan tentang Pola Rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember dengan mempertimbangkan dan memperhatikan berbagai alasan. Lokasi penelitian yang dipilih didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan terkait dengan Pola Rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.

Adapun alasan pemilihan lokasi di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember meliputi: adat pesantren masih kental dalam mengadakan event atau kegiatan dan tidak keluar dari aturan-aturan pesantren; aktif dalam memperingati Perayaan Hari Besar Islam (PHBI) dan Perayaan Hari Besar Nasional (PHBN); anggota organisasinya bukan hanya dari kalangan mahasiswa, melainkan dari kalangan siswa SMA; diberi kebebasan mengabdikan di PKPP mana saja walaupun direkutnya tidak di PKPP tersebut dan

⁴⁵ M. Djunaidi Ghony, *Pedoman di dalam Penelitian dan Penilaian*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1990), 60.

perekrutannya dengan sistem wajib, jadi untuk mahasiswa baru atau siswa SMA di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember wajib mengikuti PKPP.

Pola rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri adalah pertama menentukan spesifikasi yang jelas dari kebutuhan SDM, baik itu berdasarkan jumlah, tingkat keahlian, tingkat pendidikan dan tenggang waktu untuk pemenuhan kebutuhan tersebut. Oleh karena itu dalam proses perencanaan rekrutmen tersebut, maka ketua IPNU-IPPNU sudah mempersiapkan segalanya, mulai dari kualifikasi pelamar, posisi yang diproyeksikan, jumlah kebutuhan dan hal lainnya. Setelah itu ditentukan, dengan memproyeksikan daftar untuk mencapai tujuan akhir terbaik berdasarkan prediksi kekosongan jabatan atau posisi (kebutuhan).

Uniknya, setelah terpilih menjadi anggota organisasi maka selanjutnya anggota organisasi diikutsertakan dalam pelatihan dan pengembangan guna memberikan pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab anggota organisasi, selalu memberikan arahan dan bimbingan setiap sebulan sekali dan disertakan dengan evaluasi kerja dari tiap anggota organisasi dan apabila ada anggota organisasi masih belum bisa sepenuhnya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka akan dibimbing ulang hingga bisa melaksanakan tugasnya dengan baik.

Selain itu, organisasi IPNU-IPPNU di pesantren ini mampu menerapkan nilai-nilai tanggungjawab melalui kegiatan keagamaan. Di

pesantren ini juga dilakukan dua pengkaderan baik itu formal maupun informal. Pengkaderan formal seperti Makesta (Masa Kesetiaan Anggota), Lakmud (Latihan Kader Muda) dan Lakut (Latihan Kader Utama) dalam upaya rekrutmen. Semua itu termanifestasi dalam bentuk pelatihan-pelatihan keorganisasian. Sedangkan pengkaderan informal diwujudkan lebih pada pengembangan potensi. Seperti pelatihan-pelatihan pengembangan minat dan bakat, life skill, pelatihan jurnalistik, dll.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.⁴⁶ Menurut Lofland yang dikutip oleh Moleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama. Sumber data utama dicatat tertulis.⁴⁷

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya untuk diamati dan dicatat dalam bentuk pertama kalinya dan merupakan bahan utama penelitian. Data yang dimaksud adalah data tentang pola rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren

⁴⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Renika Cipta, 2006), 129.

⁴⁷ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda Karya, 1996), 157.

Ainul Yaqin Kabupaten Jember. Adapun data ini diperoleh dari beberapa sumber yaitu ketua PKPP, anggota dan santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.

Adapun yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah Puryanto dan Elok Kurnia selaku Ketua Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember. Sedangkan yang menjadi informan lainnya adalah

- a. Moch Umar Al-Faruq selaku Sekretaris IPNU.
- b. Rifqi Aminul selaku Bidang Kaderisasi.
- c. Abdur Rahman selaku Bidang Organisasi.
- d. Kiki Apsari Ningsih selaku Sekretaris IPPNU.
- e. Alvida Ni'mah Sari selaku Bidang Kaderisasi IPPNU.
- f. Siti Aminah, Anggota IPPNU.
- g. Ach. Fauzi Syamhaji selaku Pembina Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersifat penunjang dan melengkapi data primer. Data yang dimaksud adalah tentang sejarah berdirinya Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember, Struktur organisasi Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember dan beberapa dokumen dan lain-lain.

Menurut Lofland yang dikutip oleh Moleong, sumber data utama adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti

dokumen dan lain-lain. Berkaitan dengan hal itu pada bagian ini jelas datanya dibagi kedalam kata-kata tindakan, sumber data tertulis, foto dan statistik.⁴⁸

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data maupun mengamati fenomena-fenomena yang ada dalam penelitian ini, banyak cara yang digunakan akan tetapi tidak semua bentuk dapat menggunakan teknik yang ada, semua harus disesuaikan dengan yang menjadi subyek peneliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan sebuah penelitian yang dilakukan secara sadar dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala alam dengan jalan pengamatan dan pencatatan.⁴⁹ Observasi sangat tepat digunakan jika penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan respondennya tidak terlalu banyak.

Observasi sangat tepat digunakan jika peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan respondennya tidak terlalu banyak. Ditinjau dari segi proses pelaksanaannya, observasi diklasifikasikan menjadi:

- a. Observasi langsung artinya seorang peneliti terlibat langsung dalam kegiatan-kegiatan keseharian dengan orang yang sedang diamati atau

⁴⁸ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 158.

⁴⁹ Kartono, *Pengantar Metode Research.*, (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 1996), 157.

yang menjadi sumber data penelitian sehingga data yang diperoleh lebih lengkap, terpercaya, dan mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

- b. Observasi tidak langsung artinya peneliti tidak terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang atau sumber data yang diamati sehingga hasilnya tidak begitu mendalam dan tidak sampai pada tingkat makna.⁵⁰

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi langsung. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data tentang obyek secara langsung khususnya mengenai:

- a. Pola Rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.
- b. Langkah-langkah Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.
- c. faktor pendukung dan penghambatnya Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.

2. Wawancara

Wawancara menurut Denzin dalam Goetz dan Lecoqte yang dikuti oleh Rochianti merupakan pertanyaan yang diajukan secara verbal kepada orang-orang yang dianggap dapat memberikan informasi atau penjelasan

⁵⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2007), 145.

hal-hal yang dipandang perlu. Menurutnya ada tiga macam wawancara yaitu pertama, wawancara baku dan terjadwal; kedua, wawancara baku dan tidak terjadwal; dan ketiga, wawancara tidak baku.⁵¹

Wawancara yang tidak terjadwal adalah bentuk lain dari yang terjadwal, hanya saja urutannya yang berubah tergantung jawaban yang diberikan informasi. Namun demikian, fleksibilitas dari pewawancara dianjurkan agar wawancara berlangsung wajar dan reponsif. Wawancara yang tidak baku biasa disebut juga sebagai wawancara pedoman atau interview guide, yang berbentuk pertanyaan-pertanyaan umum dan khusus yang diantisipasi pewawancara secara informasi dalam urutan dan kesempatan yang tersedia.

Dibawah ini adalah yang akan diwawancarai:

- a. Ketua Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.
- b. Anggota Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.
- c. Santri Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember

Adapun data-data yang diperoleh dari hasil wawancara adalah:

- a. Pola Rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.

⁵¹ Kartono, *PengantarMetode Research*, 158.

- b. Langkah-langkah Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember
 - c. Faktor pendukung dan penghambat Pola Rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.
 - d. Perkembangan dan sejarah berdirinya Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.
 - e. Hal-hal lain yang berkaitan dengan Pola Rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.
3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen, rapat catatan harian, dan sebagainya. Sedangkan menurut Guba dan Lincoln, dokumen ialah setiap bahan tertulis ataupun film.⁵²

Dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan bahkan untuk meramalkan.

⁵² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta : Renika Cipta, 2006), 158.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data sebagai berikut:

- a. Langkah-langkah Rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.
- b. Perkembangan dan sejarah berdirinya Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.
- c. Struktur Kepengurusan Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.

E. Analisis Data

Setelah data-data yang dibutuhkan telah terkumpul, maka tugas selanjutnya adalah membaca dan menelaah data (menganalisa data). Analisis data ini merupakan kerja penting dalam sebuah penelitian, karena hanya dengan melalui analisis data peneliti dapat mendeskripsikan, mengambil kesimpulan dan membuktikan sebuah teori atau hipotesis. Data yang telah terkumpul diklarifikasikan kemudian di analisis secara deskriptif kualitatif yang pada akhirnya di tarik kesimpulan sebagai akhir proses penelitian ini.

Adapun dalam proses analisa data, penulis menggunakan metode Miells dan Hubermen, yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi Data merupakan proses penyederhanaan dan transformasi data ‘kasar’ yang muncul dari data penulis di lapangan dengan melalui beberapa tahap yaitu membuat ringkasan, mengkode, menulis tema, membuat patris, membuat memo.

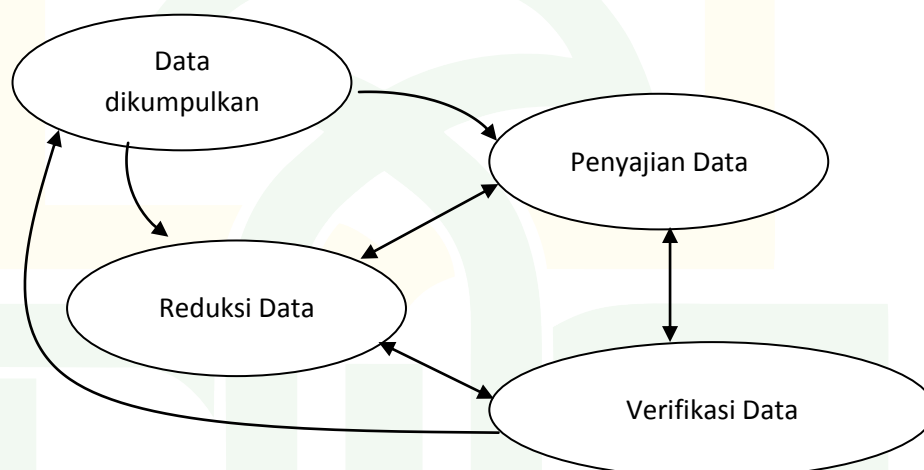
2. Penyajian Data

Penyajian data yaitu informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

3. Verifikasi atau Penarikan Kesimpulan

Verifikasi atau penarikan kesimpulan yaitu makna-makna yang muncul dari data yang lurus diuji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya yang merupakan validitas dari data tersebut.⁵³

Bagan 3.1
Analisis Data



F. Keabsahan Data

Supaya data yang sudah didapatkan dapat terjamin validitasnya (keabsahan), maka peneliti harus menempuh jalur pemeriksaan data dengan memilih beberapa teknik seperti berikut:

1. Perpanjangan Keikutsertaan artinya sebagaimana yang dikemukakan, peneliti dalam penelitian kualitatif adalah instrumen itu sendiri. Keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data.

⁵³ Huberman, A. Michael dan Matehew, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), 16.

Keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan pada latar penelitian.

2. Ketekunan/keajegan Pengamatan artinya mencari secara konsisten interpretasi dengan berbagai cara dalam kaitan dengan proses analisis yang konstan. Mencari suatu usaha membatasi berbagai pengaruh. Mencari apa yang dapat diperhitungkan dan apa yang tidak dapat. Ketekunan pengamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.
3. Triangulasi artinya teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya.⁵⁴

Jadi 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 *recheck* temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode dan teori.⁵⁵

⁵⁴ Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1996), 327-330.

⁵⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), 330-331.

Sedangkan menurut Sugiono, bahwa triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu.⁵⁶

1. Triangulasi sumber, yaitu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
2. Triangulasi teknik adalah untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
3. Triangulasi waktu, adalah untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat nara sumber masih segar.

Jadi, teknik pemeriksaan keabsahan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah Triangulasi teknik, yaitu dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara, data hasil wawancara dengan dokumentasi dan data hasil pengamatan dengan dokumentasi. Hasil perbandingan ini diharapkan dapat menyatuhkan persepsi atas data yang diperoleh. Adapun data yang diperoleh dari keabsahan ini adalah data yang berkaitan dengan

Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas

⁵⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 273-274.

sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Derajat kepercayaan (*credibility*)
2. Keteralihan (*transferability*)
3. Kebergantungan (*dependability*)
4. Kepastian (*confirmability*).

Setelah langkah-langkah tersebut dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan penyederhanaan data serta diadakan perbaikan dari segi bahasa maupun sistematikanya agar dalam pelaporan hasil penelitian tidak diragukan lagi keabsahannya.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU)

Pondok Pesantren Ainul Yaqin Jember

Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (PKPP), IPNU (Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama)- IPPNU (Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama) Ainul Yaqin merupakan organisasi yang berada di Kecamatan Ajung Kabupaten Jember. Organisasi ini berlokasi di JL. Ottista No.13 RT.13 RW.01 Dusun Klanceng Kecamatan Ajung Kabupaten Jember. Organisasi ini lahir sejak tanggal 24 Februari 2017.

Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul didirikan oleh Kyai Ainul Yaqin dan Nyai Siti Zainab pada tanggal 24 Februari 2017. Lahirnya Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' dilatar belakangi oleh adanya kebutuhan wadah berkumpul bagi generasi muda Nahdlatul Ulama' yang ada di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Jember. Hal ini dikarenakan semua kegiatan di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Jember masih berbasis kegiatan kepesantrenan seperti Madrasah Diniyah. Dan juga di pondok ini mayoritas santrinya adalah mahasiswa lebih banyak daripada siswanya. Jadi, agar di pondok tersebut mempunyai banyak kegiatan dan kegiatan-pondok ini lebih dikenal oleh masyarakat sekitar, maka dari sinilah muncul inisiatif untuk mendirikan IPNU-IPPNU.

2. Visi, Misi dan Tujuan PKPP (IPNU-IPPNU) Pondok Pesantren Ainul Yaqin Jember

Visi dan Misi PKPP (IPNU-IPPNU) Pondok Pesantren Ainul Yaqin Jember adalah:

- a. Membina pelajar dalam wadah organisasi.
- b. Menyiapkan kader-kader muda sebagai penerus bangsa.
- c. Mewujudkan tercapainya tujuan organisasi dengan menyusun program-program perkembangan di masyarakat.
- d. Menjalin komunikasi dengan masyarakat luas dengan banyaknya organisasi lain.

Tujuan PKPP (IPNU-IPPNU) Pondok Pesantren Ainul Yaqin Jember adalah terbentuknya pelajar bangsa yang bertaqwa kepada Allah swt, berilmu, berakhlak mulia dan berwawasan kebangsaan serta bertanggung jawab atas tegak dan terlaksananya syari'at islam menurut faham ahlussunah wal jama'ah yang berdasarkan pancasila dan undang-undang dasar 1945.⁵⁷

IAIN JEMBER

⁵⁷ Dokumentasi Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.

3. Susunan Pengurus PKPP (IPNU-IPPNU) Pondok Pesantren Ainul

Yaqin Jember

Berikut adalah Susunan pengurus IPNU di Pondok Pesantren Ainul

Yaqin Jember:

SUSUNAN PENGURUS PKPP IPNU

PONDOK PESANTREN AINUL YAQIN PERIODE 2019-2020

Pelindung	: Nyai Hj. Siti Zainab PCNU Jember
Pembina	: Lr. Ach. Fauzi Syamhaji
Ketua	: Puryanto
Sekretaris	: Moch Umar Alfaruq
Bendahara	: Dani Dwi Nur Hidayat

Departemen-Departemen

- **Departemen Organisasi:**

- ✓ M. Sabiq Rohmatullah
- ✓ Fajar
- ✓ Farid
- ✓ Abdur Rahman

- **Departemen Kaderisasi**

- ✓ M. Yazid Bustomi
- ✓ Rifqi Aminul
- ✓ Ahmad
- ✓ Azis

- **Departemen Pengembangan Bakat dan Minat**

- ✓ Arif Muntoha
- ✓ M. Asnawi
- ✓ Andi Prabowo
- ✓ Walid
- ✓ Nurul Huda
- ✓ Ilhami⁵⁸

⁵⁸ Dokumen PKPP (IPNU dan IPPNU) Pondok Pesantren Ainul Yaqin Jember.

Berikut adalah Susunan pengurus IPPNU di Pondok Pesantren

Ainul Yaqin Jember:

**SUSUNAN PENGURUS PKPP IPPNU
PONDOK PESANTREN AINUL YAQIN PERIODE 2019-2020**

Pelindung	: Nyai Hj. Siti Zainab PCNU Jember
Pembina	: Ning Kholisatun Nurul I. S.,E
Ketua	: Elok Kurnia
Wakil Ketua I	: Anissatul Janah
Wakil Ketua II	: Risa Munika Ulfa
Wakil Ketua III	: Lutfia Nur Hamidah
Sekretaris	: Kiki Apsari Ningsih
Bendahara	: Zahrotul Milla

Departemen-Departemen

• **Departemen Organisasi:**

- ✓ Ganda Wahyu Issadana
- ✓ Nida Nurma Utami
- ✓ Zulfi Zumala
- ✓ Nur Laili
- ✓ Siti Aminah

• **Departemen Kaderisasi**

- ✓ Ayu Puspita Sari
- ✓ Naili Faza Fariha
- ✓ Rofiqotul Ilmiah
- ✓ Alvida Ni'mah Sari
- ✓ Nala Naba'ul Husna

• **Departemen Pengembangan Bakat dan Minat**

- ✓ Rizky Himmatul Qowim
- ✓ Resi Wulandari
- ✓ Siti Fatimah
- ✓ Dewi Hurotun Nadhiroh
- ✓ Ayis Sa'idatul Husna
- ✓ Yeni Wulandari
- ✓ Siti Soleha⁵⁹

⁵⁹ Dokumen PKPP (IPNU dan IPPNU) Pondok Pesantren Ainul Yaqin Jember.

4. Aqidah dan Azas PKPP (IPNU-IPPNU) Pondok Pesantren Ainul Yaqin Jember

Ikatan Pelajar nahdlotul Ulama beraqidah islam dengan paham Ahlusunah Wal Jamaah. Dalam berkhidupan berbangsa dan bernegara, IPNU-IPPNU berazas kepada ketuhanan yang maha esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan indonesia, kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

B. Penyajian dan Analisis Data

Dalam penyajian dan analisis data ini akan dipaparkan data tentang Pola Rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember, sebagaimana berikut:

1. Pola Rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa Pola Rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu mulai dari perencanaan, seleksi anggota, penilaian akhir hingga penerimaan anggota. Namun semua itu yang menjadi acuan dasar adalah pelamar tersebut adalah santri Pondok

Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember yang cakap kreatif dan bisa Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren.⁶⁰

a. Perencanaan Rekrutmen Anggota

Sebagaimana hasil observasi bahwa Pola Rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember pertama adalah melakukan perencanaan yang sesuai dengan keputusan rapat antara ketua dan pengurus PKP IPNU-IPPNU lainnya, salah satu yang mejadi dasar perencanaan adalah sesuatu yang berkaitan dengan rekrutmen, seperti hal-hal yang akan dijadikan dasar baik tes tulis atau tes wawancara, jadwal pelaksanaan rekrutmen, kriteria anggota dan lain-lain.⁶¹ Adapun dokumentasi pedoman atau soal tes tulis dan tes wawancara adalah sebagaimana terlampir.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Puryanto selaku ketua IPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

“Dalam proses rekrutmen anggota, awalnya adalah saya musyawarah dengan Pembina dan pengurus lainnya untuk menentukan syarat dari pelamar/ anggota yang akan diterima, khususnya yang berkaitan dengan perkembangan organisasi, oleh karena itu dalam setiap rekrutmen anggota kami selalu membuat rencana terlebih dahulu dengan matang, sehingga pengrekrutan yang kami lakukan sesuai dengan tujuan organisasi.”⁶²

Hal yang sama juga disampaikan oleh Moch Umar Al-Faruq selaku Sekretaris IPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

⁶⁰ *Observasi*, Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember , 10 April 2020.

⁶¹ *Observasi*, Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember , 15 April 2020.

⁶² Puryanto, Ketua IPNU, *wawancara*, Jember, 10 April 2020.

“Dalam memutuskan pengrekrutan anggota tidak langsung menerima anggota, namun organisasi masih mempertimbangkan proses pengrekrutannya, syarat pengrekrutan dan siapa saja yang bisa termasuk kriteria yang akan diterima menjadi anggota ”.⁶³

Senada dengan yang disampaikan oleh Rifqi Aminul selaku pengurus bidang kaderisasi, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

“Yang saya tahu dalam merekrut anggota membutuhkan persiapan yang matang, seperti ketika saya melamar untuk menjadi anggota, saya tidak langsung diterima, tetapi ada syarat yang harus saya penuhi. Dengan demikian dapat saya simpulkan bahwa dalam merekrut anggota masih membutuhkan perencanaan yang matang”.⁶⁴

Abdur Rahman juga menyampaikan bahwa:

“Saya bersama ketua dan pengurus lainnya dalam merekrut anggota tidak hanya dilakukan dengan tergesa-gesa, namun dilakukan dengan perencanaan yang matang, baik dalam menyeleksi anggota hingga menerima anggota. Seperti yang dilakukan kemaren dari beberapa pelamar, hanya 10 yang diterima”.⁶⁵

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut, dapat peneliti analisis bahwa pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah dilakukan dengan beberapa tahap, tahap pertama adalah dilakukan dengan cara perencanaan sebelum dilakukan pengumuman penerimaan anggota.

- b. Membuat pengumuman penerimaan anggota sesuai dengan syarat dan ketentuan organisasi

⁶³ Moch Umar Al-Faruq, Sekretaris IPNU, *wawancara*, Jember, 15 April 2020.

⁶⁴ Rifqi Aminul, Bidang Kaderisasi, *wawancara*, Jember, 15 April 2020.

⁶⁵ Abdur Rahman, Bidang Organisasi, *wawancara*, Jember, 17 April 2020.

Sebagaimana hasil observasi bahwa pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember kedua adalah membuat pengumuman penerimaan anggota sesuai dengan syarat dan ketentuan organisasi, hal ini hanya dilakukan dengan cara menempelkan pengumuman penerimaan anggota di papan pengumuman atau di mading pesantren dengan syarat-syarat yang dicantumkan dalam pengumuman tersebut.⁶⁶

Sebagaimana yang disampaikan oleh Puryanto selaku ketua IPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

“Pengumuman yang kita pasang dan tempelkan di depan kantor PKP IPNU-IPPNU, papan pengumuman pesantren ataupun di majalah dinding pesantren kita cantumkan syarat-syarat pelamar. dan kita umumkan bahwa organisasi membutuhkan anggota dengan syarat dan kriteria yang berlaku. Salah satu syaratnya adalah santri yang cakap kreatif dan bisa mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren”.⁶⁷

Hal yang sama juga disampaikan oleh Moch Umar Al-Faruq selaku Sekretaris IPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

“Saya bisa masuk organisasi disini karena saya mengajukan lamaran terlebih dahulu yang sesuai dengan pengumuman penerimaan anggota. Dengan demikian dalam merekrut anggota tidak dilakukan tergesa-gesa, namun diseleksi terlebih dahulu dengan cara memberikan pengumuman kepada semua santri yang ditempelkan di depan kantor organisasi dan di majalah dinding Pondok Pesantren ”.⁶⁸

⁶⁶ *Observasi*, Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember , 17 April 2020.

⁶⁷ Puryanto, Ketua IPNU, *wawancara*, Jember, 10 April 2020.

⁶⁸ Moch Umar Al-Faruq, Sekretaris IPNU, *wawancara*, Jember, 15 April 2020.

Senada dengan yang disampaikan oleh Elok Kurnia selaku Ketua IPPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa: “Dalam merekrut anggota baru setelah direncanakan dengan matang, selanjutnya pihak organisasi memberikan pengumuman penerimaan anggota baru dengan syarat dan ketentuan yang berlaku di organisasi”.⁶⁹

Kiki Apsari Ningsih juga menyampaikan bahwa:

“Saya bisa belajar organisasi disini karena saya tahu bahwa ada pengumuman penerimaan anggota baru IPNU-IPPNU Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember, dengan syarat mengajukan lamaran dan dilampirkan dengan biodata masing-masing”.⁷⁰

Sebagaimana hasil observasi dan wawancara tersebut dapat dianalisis bahwa pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah dilakukan dengan beberapa tahap, tahap kedua adalah membuat pengumuman penerimaan anggota sesuai dengan syarat dan ketentuan organisasi di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember .

c. Menseleksi administrasi calon anggota

Sebagaimana hasil observasi bahwa pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember ketiga adalah menseleksi calon anggota dengan cara menverifikasi persyaratan yang diberikan, dalam verifikasi ini akan ditentukan siapa saja yang diterima atau tidak.

⁶⁹ Elok Kurnia, Ketua IPPNU, *wawancara*, Jember, 15 April 2020.

⁷⁰ Kiki Apsari Ningsih, Sekretaris IPPNU, *wawancara*, Jember, 17 April 2020.

Dalam observasi ini peneliti menemukan bahwa menseleksi administrasi calon anggota adalah menentukan lulus tidaknya administrasi yang diajukannya, jika lulus, baru kemudian bisa mengikuti tes tulis dan wawancara.⁷¹

Sebagaimana yang disampaikan oleh Puryanto selaku ketua IPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

“Dengan diumumkan penerimaan anggota, kemudian banyak calon anggota yang melamar, tahun kemaren dari 27 pelamar hanya 10 yang diterima dan sesuai dengan ketentuan Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember. Karena sekian banyaknya pelamar dalam verifikasi lamaran tidak sesuai dengan kriteria lamaran. Syarat lamaran disini adalah pengajuan lamaran, biodata pelamar, foto copy Kartu Identitas Santri, surat pernyataan, sertifikat yang menunjang dan lain-lain”.⁷²

Hal yang sama juga disampaikan oleh Moch Umar Al-Faruq selaku Sekretaris IPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

“Dahulu sebelum saya menjadi anggota, saya mnegajukan lamaran, dari sekian banyak pelamar hanya ada 10 pelamar yang lolos seleksi lamaran, baru yang seleksi lamaran tersebut mendapatkan kesempatan untuk melakukan tes kelayakan, seperti tes tulis, wawancara dan praktek. Alhamdulillah waktu itu saya yang diterima”.⁷³

Senada dengan yang disampaikan oleh Alvida Ni'mah Sari selaku Bidang Kaderisasi IPPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

“Saya adalah anggota baru disini dan saya diterima disini membutuhkan proses yang panjang, karena salah satu syarat pelamar adalah membuat surat pernyataan bahwa saya masih menjadi santri. Ahmadulillah kerja keras saya tidak sia-sia

⁷¹ *Observasi*, Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember , 15 April 2020.

⁷² Puryanto, Ketua IPNU, *wawancara*, Jember, 10 April 2020.

⁷³ Moch Umar Al-Faruq , Sekretaris IPNU, *wawancara*, Jember, 15 April 2020.

Karena saya diterima di organisasi ini dari sekian banyak pelamar”.⁷⁴

Sebagaimana hasil observasi dan wawancara tersebut dapat dianalisis bahwa pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah dilakukan dengan beberapa tahap, tahap ketiga adalah menseleksi administrasi calon anggota yang sesuai dengan kriteria dan syarat organisasi.

d. Dilakukan ujian psikotes dan wawancara

Sebagaimana hasil observasi bahwa pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember yang keempat adalah dilakukan ujian psikotes dan wawancara, hal ini adalah penentu utama dalam penerimaan anggota dan hasil ini dimayoritaskan kepada santri yang berstatus mahasiswa ataupun pelajar.⁷⁵

Sebagaimana yang disampaikan oleh Puryanto selaku ketua IPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

“Puncak dari proses rekrutmen anggota adalah pada tes calon anggota, baik tes secara tertulis, wawancara. Ini yang menentukan anggota diterima atau tidaknya, dalam perekrutan ini yang diterima dari sekian banyak calon anggota hanya sepuluh yang akan diterima”.⁷⁶

Hal yang sama juga disampaikan oleh Moch Umar Al-Faruq selaku Sekretaris IPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

⁷⁴ Alvida Ni'mah Sari, Bidang Kaderisasi IPPNU, *wawancara*, Jember, 15 April 2020.

⁷⁵ *Observasi*, Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember, 15 April 2020.

⁷⁶ Puryanto, Ketua IPNU, *wawancara*, Jember, 10 April 2020.

“Dulu saya adalah salah satu calon anggota yang kuat, Karena dari sekian banyak calon saya termasuk calon yang bisa menyelesaikan tes yang diberikan oleh pengurus PKP IPNU-IPPNU, terutama ketika saya diminta praktek proses pengoprasian komputer dan lain-lain. Ujian psikotes dan wawancara adalah tahapan yang sangat menentukan, alhamdulillah dengan kerja keras saya salah satu yang diterima menjadi anggota adalah saya sendiri.”⁷⁷

Senada dengan yang disampaikan oleh Ketua IPPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

“Adapun pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah salah satunya dilakukan dengan ujian psikotes, wawancara dan praktek”⁷⁸.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut dapat dianalisis bahwa Adapun pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah dilakukan dengan beberapa tahap, tahap ketiga terakhir adalah dilakukan ujian psikotes dan wawancara, dalam tahap ini adalah penentuan siapa yang diterima atau tidak diterima.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pola Rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember

Adapun faktor pendukung dan penghambat pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

⁷⁷ Moch Umar Al-Faruq, Sekretaris IPNU, *wawancara*, Jember, 15 April 2020.

⁷⁸ Elok Kurnia, Ketua IPPNU, *wawancara*, Jember, 15 April 2020.

- a. Faktor Pendukung Pola Rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember

Adapun faktor pendukung pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah banyaknya pelamar yang sesuai dengan kriteria Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember dan adanya dukungan dari pembina PKP IPNU-IPPNU dengan ikut terlibat dalam menyeleksi anggota yang akan dijadikan anggota organisasi .

- 1) Banyaknya pelamar yang sesuai dengan kriteria Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember

Sebagaimana hasil observasi peneliti bahwa faktor pendukung pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah banyaknya pelamar yang mendaftar menjadi anggota, walaupun pelamar yang diterima hanya satu pelamar dari sekian banyak pelamar, dengan banyaknya pelamar tersebut membuat organisasi tidak kesulitan mencari calon anggota yang profesional, yakni sesuai dengan kriteria yang diinginkan Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember, khususnya dalam merekrut anggota yang berkaitan dengan kinerja anggota yang

aktif, kreatif dan cekatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota.⁷⁹

Sebagaimana yang disampaikan oleh Puryanto selaku ketua IPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

”Faktor pendukung pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah banyaknya pelamar yang mendaftar sehingga membuat organisasi tidak kesulitan mencari calon anggota yang profesional, yakni sesuai dengan kriteria yang diinginkan organisasi, khususnya dalam merekrut anggota yang berkaitan dengan kinerja anggota yang aktif, kreatif dan cekatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota”.⁸⁰

Hal yang sama juga disampaikan oleh Moch Umar Al-Faruq selaku Sekretaris IPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

“Dengan banyaknya pelamar membuat pihak organisasi bisa menseleksi betul siapa anggota yang akan diterima dan diinginkan organisasi. Bagi saya ini adalah salah satu faktor pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.”⁸¹

Senada dengan yang disampaikan oleh Elok Kurnia selaku Ketua IPPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

”Pelamar yang mendaftar dalam seleksi rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember lumayan banyak. dari kesemua pelamar rata-rata memiliki kemampuan yang diharapkan oleh kami. baik itu dari segi kemampuan intelektual, sosial ataupun dalam kepemimpinan. Hal inilah yang menjadi salah satu faktor pendukung rekrutmen ini”.⁸²

⁷⁹ *Observasi*, Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember, 15 April 2020.

⁸⁰ Puryanto, Ketua IPNU, *wawancara*, Jember, 10 April 2020.

⁸¹ Moch Umar Al-Faruq, Sekretaris IPNU, *wawancara*, Jember, 15 April 2020.

⁸² Elok Kurnia, Ketua IPPNU, *wawancara*, Jember, 15 April 2020.

Siti Aminah juga menyampaikan bahwa:

“Menurut saya, saya diterima di organisasi ini adalah karena saya bisa segala hal yang berkaitan dengan kinerja, baik berkaitan dengan tugas dan lain-lain yang berkaitan dengan kinerja organisasi ”.⁸³

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut dapat di analisis bahwa salah satu faktor pendukung pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah banyaknya pelamar yang sesuai dengan kriteria Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember.

- 2) Adanya dukungan dari pengurus Komisariat organisasi IPNU-IPPNU dengan ikut terlibat dalam menyeleksi anggota yang akan dijadikan anggota organisasi

Sebagaimana hasil observasi peneliti bahwa dalam setiap merekrut anggota yang profesional, pengurus wilayah atau Pembina yakni Ach. Fauzi Syamhaji, selalu ikut terlibat dalam menyeleksi anggota yang sesuai dengan kriteria organisasi, khususnya merekrut anggota harus anggota yang mempunyai kreatifitas dan kecakapan yang mumpuni. Salah satu contoh tujuh bulan yang lalu, ada penyeleksian anggota, yang kebetulan yang diterima adalah saudara Suhlan, beliau juga ikut menyeleksi dengan mewawancarai dan meminta agar calon tersebut melakukan praktek

⁸³ Siti Aminah, Anggota, *wawancara*, Jember, 17 April 2020.

kerja, baik dalam mengoperasikan komputer, dan lain-lain yang berkaitan dengan kinerja organisasi.⁸⁴

Sebagaimana yang disampaikan oleh Puryanto selaku ketua IPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

“Yang menjadi faktor pendukung proses rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember yaitu adanya dukungan yang diberikan pengurus wilayah organisasi dengan ikut terlibat dalam menyeleksi anggota yang akan dijadikan anggota organisasi. Beberapa pengurus ada yang kebagian menyeleksi di tes wawancara. ada juga yang ditugaskan di bagian praktek kepemimpinan. semuanya ikut andil dalam segala proses perekrutan ini”.⁸⁵

Hal yang sama juga disampaikan oleh Moch Umar Al-Faruq selaku Sekretaris IPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

“Alhamdulillah dalam proses rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember, secara keseluruhan pengurus dan Pembina organisasi ikut terlibat dalam menyeleksi anggota yang akan dijadikan anggota. Baik itu membantu dalam hal mempersiapkan kebutuhan seleksi bahkan dari hal yang paling kecil sampai dengan hal-hal yang besar pun mereka selalu mendukung kami”.⁸⁶

Senada dengan yang disampaikan oleh pengurus wilayah atau Pembina yakni Ach. Fauzi Syamhaji, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

“Dalam setiap ada penerimaan anggota, baik di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember atau di organisasi yang lain, saya selalu ikut andil, karena merekrut tersebut

⁸⁴ *Observasi*, Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember , 17 April 2020.

⁸⁵ Puryanto, Ketua IPNU, *wawancara*, Jember, 10 April 2020.

⁸⁶ Moch Umar Al-Faruq, Sekretaris IPNU, *wawancara*, Jember, 15 April 2020.

adalah salah satu tugas saya, khususnya yang berkaitan dengan perkembangan organisasi ke depan”.⁸⁷

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut dapat di analisis bahwa salah satu faktor pendukung pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah adanya dukungan dari pembina dan pengurus wilayah organisasi IPNU IPPNU dengan ikut terlibat dalam menyeleksi anggota yang akan dijadikan anggota organisasi.

b. Faktor Penghambat Pola Rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember

Adapun faktor penghambat pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah:

1) Cara merekrutrn anggota dikhususkan kepada santri

Sebagaimana hasil observasi peneliti bahwa dalam setiap seleksi penerimaan keanggotaan, pihak organisasi selalu mengkhususkan kepada santri, sangat kesulitan untuk diterimanya, dengan demikian kekecewaan pelamar terletak pada cara merekrutnya yang dikhususkan kepada santri.⁸⁸

⁸⁷ Ach. Fauzi Syamhaji, Pembina PKPP, wawancara, Jember, 4 Juni 2020.

⁸⁸ Observasi, Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember, 17 April 2020.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Puryanto selaku ketua IPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

“Saya selaku ketua IPNU tidak punya hak menerima anggota selain santri Pondok Pesantren, karena itu sudah menjadi kebijakan organisasi, kecuali semua pelamar tersebut adalah tidak ada alumni. Bagi saya yang paling bagus adalah menerima anggota yang sangat professional dari pada menerima anggota dari santri yang kemampuannya lebih rendah dari yang bukan santri, namun tetap semua ini adalah kebijakan wilayah organisasi yang kami sendiri tidak bisa melanggarnya”.⁸⁹

Hal yang sama juga disampaikan oleh Moch Umar Al-Faruq selaku Sekretaris IPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

“Saya juga anggota dan saya hanya bisa melaksanakan perintah atasan yang berkaitan dengan organisasi dan itupun jika sesuai dengan tujuan organisasi. Masalah perekrutan anggota semuanya yang dipertimbangkan adalah santri atau tidak, namun kebijakan wilayah yang menjadi acuannya, yaitu anggota yang akan diterima adalah anggota yang bersifat pelajar atau santri”.⁹⁰

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat dianalisis bahwa faktor penghambat strategi rekrutmen anggota dalam meningkatkan kinerja anggota di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah cara merekrut anggota dikhususkan kepada santri.

⁸⁹ Puryanto, Ketua IPNU, *wawancara*, Jember, 10 April 2020.

⁹⁰ Moch Umar Al-Faruq, Sekretaris IPNU, *wawancara*, Jember, 15 April 2020.

- 2) Syarat dan ketentuan dalam mengajukan lamaran tidak dijelaskan secara terperinci

Sebagaimana hasil observasi peneliti bahwa dalam mengumumkan penerimaan anggota hanya ditulis menerima anggota dengan membawa surat lamaran, tulisan seperti ini hanya ditempelkan di kaca kantor organisasi IPNU-IPPNU, tidak ada kejelasan syarat dan ketentuan yang menjadi dasar pelamar, tidak ada pengumuman secara online atau melalui media masa, sehingga pelamar yang mengetahui hanya sebagai yang dekat dengan kantor atau teman dari anggota organisasi. Dengan cara seperti inilah pelamar menjadi kecewa.⁹¹

Sebagaimana yang disampaikan oleh Puryanto selaku ketua IPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

“Mohon maaf atas ketidak nyamana dalam memberikan informasi kepada calon anggota, karena itu sebelumnya tidak pernah terfikirkan, insyallah dikemudian hari, jika ada pengumuman yang sifatnya pengrekrutan atau yang lainnya, dalam pengumuman itu akan kami jelaskan secara rinci, ketentuan, kriteria dan syarat dari informasi tersebut. Sekali lagi ini adalah diluar kemampuan kami selalu pengelola organisasi IPNU-IPPNU di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember ”.⁹²

Hal yang sama juga disampaikan oleh Moch Umar Al-Faruq selaku Sekretaris IPNU, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

⁹¹ *Observasi*, Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember , 10 April 2020.

⁹² Puryanto, Ketua IPNU, *wawancara*, Jember, 10 April 2020.

“Salah satu faktor penghambat pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah syarat dan ketentuan dalam mengajukan lamaran tidak dijelaskan secara terperinci, sehingga banyak pelamar yang kecewa dengan kinerja kami, namun semua ini sudah kami jelaskan kepada para pelamar dan kami juga sudah meminta maaf kepada pelamar”.⁹³

Senada dengan yang disampaikan oleh Abdul Rohman, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

“Menurut saya, faktor penghambat pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah cara mengumumkan penerimaan anggota, atau lowongan kerja. Di pengumuman tersebut memang tidak ada syarat pelamar, kriteria pelamar dalam lain-lain yang berkaitan dengan syarat pelamar. Kecuali pelamar yang dekat atau kenal dengan anggota organisasi dan itupun jika pelamar tanya tentang syarat dan ketentuannya”.⁹⁴

Hasan selaku pelamar menyampaikan bahwa:

“Kekecewaan saya adalah bukan karena saya tidak diterima menjadi anggota di organisasi ini, namun kekecewaan saya adalah terletak pada syarat dan ketentuan pelamar yang tidak dijelaskan dalam pengumuman, sehingga menurut saya hanya cukup membawa lamaran kerja sudah selesai, ternyata setelah proses penyeleksian berkas salah satu berkas saya yang tidak diterima”.⁹⁵

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut dapat dianalisis bahwa faktor penghambat pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah syarat dan

⁹³ Moch Umar Al-Faruq, *wawancara*, Jember, 15 April 2020.

⁹⁴ Abdul Rohman, *wawancara*, Jember, 15 April 2020.

⁹⁵ Hasan, *wawancara*, Jember, 28 Mei 2016.

ketentuan dalam mengajukan lamaran tidak dijelaskan secara terperinci.

3. Langkah-langkah PKPP (IPNU-IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa langkah-langkah PKPP (IPNU-IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu:

a. Melakukan Latihan Kepekaan (*Sensitivity Taining*)

Sebagaimana hasil observasi peneliti bahwa langkah pertama yang dilakukan dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah dengan melakukan Latihan Kepekaan (*Sensitivity Taining*). Dalam pelatihan nantinya peserta akan dibagi menjadi beberapa kelompok. Setiap Kelompok masing-masing terdiri atas 6 – 10 peserta, pemimpin kelompok (terlatih) membimbing peserta meningkatkan kepekaan terhadap orang lain, serta ketrampilan dalam hubungan antar-pribadi.

Hal ini sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan ketua IPNU yang mengatakan bahwa:

“Hal yang pertama kali kami lakukan adalah melakukan latihan kepekaan yang mana hal ini merupakan metode awal dari perubahan perilaku setiap anggota organisasi. melalui interaksi kelompok yang tak terstruktur, dimana setiap anggota dalam kelompok diajak berkumpul bersama dalam suasana yang bebas

dan terbuka dimana setiap partisipan mendiskusikan diri mereka sendiri dan proses interaksi mereka”.⁹⁶

Elok Kurnia selaku ketua IPPNU mengatakan bahwa:

“Tujuan dilakukannya latihan kepekaan ini salah satunya adalah mendorong setiap anggota memiliki kesadaran dan kepekaan terhadap diri sendiri dan orang lain. Karena dalam sebuah organisasi itu, mereka harus peka terhadap apa yang dirasakan orang lain”.⁹⁷

Moch Umar Al-Faruq menambahkan bahwa:

“Latihan kepekaan ini merupakan metode awal dari perubahan prilaku. Hal ini dilakukan secara berkelompok di alam bebas. dengan dilakukannya latihan ini, anggota organisasi dapat meningkatkan empati kepada orang lain. selain itu, dapat meningkatkan *listening skill* atau keahlian dalam mendengarkan pendapat orang lain”.⁹⁸

Sebagaimana yang dikatakan oleh Ach. Fauzi Syamhaji, selaku

Pembina PKPP bahwa:

“Begini mbak, yang dilakukan Puryanto dan teman-teman lainnya untuk mengembangkan organisasinya yaitu dengan melakukan latihan. Latihan apa? latihan kepekaan anggota. Jadi, mereka dilatih untuk peka terhadap lingkungan di sekitarnya, agar mereka mempunyai rasa keterbukaan dan toleransi kepada orang lain. karena biasanya kalo’ di organisasi itu kita harus sama-sama peka dan peduli dengan apa yang ada di sekitar kita”.⁹⁹

Dari hasil observasi dan wawancara tersebut dapat disimpulkan

bahwa langkah pertama yang dilakukan PKPP (IPNU-IPPNU) dalam

Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin

Kabupaten Jember adalah latihan kepekaan. Langkah ini merupakan

metode awal dari perubahan prilaku, melalui interaksi kelompok yang

⁹⁶ Puryanto, Ketua IPNU, *wawancara*, Jember, 10 Agustus 2020.

⁹⁷ Elok Kurnia, Ketua IPPNU, *wawancara*, Jember, 10 April 2020.

⁹⁸ Moch Umar Al-Faruq, *wawancara*, Jember, 10 Agustus 2020.

⁹⁹ Ach. Fauzi Syamhaji, Pembina PKPP, *wawancara*, Jember, 10 Agustus 2020.

tak terstruktur, dimana setiap anggota dalam kelompok diajak berkumpul bersama dalam suasana yang bebas dan terbuka dimana setiap partisipan mendiskusikan diri mereka sendiri dan proses interaksi mereka. Dengan latihan kepekaan ini mendorong setiap anggota memiliki kesadaran dan kepekaan terhadap diri sendiri dan orang lain, meningkatkan empati kepada orang lain, meningkatkan *listening skill* atau keahlian dalam mendengarkan pendapat orang lain, meningkatkan keterbukaan dan toleransi kepada orang lain.

b. Melakukan Proses Konsultasi

Sebagaimana hasil observasi peneliti bahwa langkah kedua yang dilakukan dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah melakukan Proses Konsultasi.

Proses Konsultasi merupakan pendekatan pada pengembangan organisasi di dasarkan pada konsep managerial grip. Konsep ini mengevaluasi gaya kepemimpinan mereka yang kurang efektif menjadi gaya kepemimpinan yang ideal, yang berorientasi maksimum pada aspek manusia maupun aspek lainnya.

Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Sekretaris IPNU, Moch Umar Al-Faruq bahwa: “Konsultan ini dilakukan untuk mengamati komunikasi yang ada di organisasi kami dan mengetahui bagaimana pola pengambilan keputusan yang dilakukan.”

Puryanto menambahkan dalam wawancaranya mengatakan

bahwa:

“Langkah kedua yang dilakukan dalam mengembangkan organisasi adalah dengan melakukan konsultasi. apa sih konsultasi itu??? Konsultasi adalah sebuah pertemuan antara konsultan dengan client untuk memahami proses pengembangan organisasi yang dilakukan dimana seseorang harus mengatasi dan mengidentifikasi hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. dengan melakukan konsultasi, kita bisa tahu dimana letak kekurangan kita agar segera diperbaiki bersama-sama”.¹⁰⁰

Hal ini disampaikan juga oleh Elok Kurnia selaku Ketua IPPNU

bahwa: “Setelah melakukan latihan kepekaan, langkah selanjutnya adalah melakukan konsultasi. Dalam konsultasi ini, kita membahas tentang apa saja hal-hal yang perlu kita perbaiki. baik dari segi gaya kepemimpinan, metode kerjasama, dan pemecahan konflik dalam tiap unit organisasi”.¹⁰¹

Dalam wawancaranya dengan Alvida Ni'mah Sari selaku

Bidang Kaderisasi IPPNU, mengatakan bahwa:

“Beberapa hal yang dilakukan dalam mengembangkan sebuah organisasi yaitu kita akan konsultasikan kepada Pembina dan seluruh jajaran pengurus di IPNU-IPPNU hal-hal yang terjadi dalam organisasi kami. Kemudian Pembina memberikan pemahaman pada semua pihak yang terlibat tentang proses yang telah diamatinya. Kemudian pembina memberikan arahan serta solusi dari semua proses yang ada dalam organisasi sebagai bahan koreksi”.¹⁰²

Dari hasil observasi dan wawancara peneliti dapat dianalisis

bahwa proses konsultasi adalah sebuah pertemuan antara sebuah

¹⁰⁰ Puryanto, Ketua IPNU, *wawancara*, Jember, 10 Agustus 2020.

¹⁰¹ Elok Kurnia, Ketua IPPNU, *wawancara*, Jember, 10 Agustus 2020.

¹⁰² Alvida Ni'mah Sari, Bidang Kaderisasi IPPNU, *wawancara*, Jember, 10 Agustus 2020.

konsultan dengan client untuk memahami proses pengembangan organisasi yang dilakukan dimana seseorang harus mengatasi dan mengidentifikasi hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Konsultan dan client ini bukan hanya berarti pihak ketiga, tetapi juga bisa jadi antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses konsultasi ini hampir mirip dengan latihan kepekaan, namun pada latihan kepekaan lebih menekankan kepada tugas, sedangkan proses konsultasi lebih kepada memberikan pemahaman. Dengan lebih paham, maka diharapkan tingkat kesalahan akan lebih dapat berkurang.

c. Pembentukan Tim

Sebagaimana hasil observasi peneliti bahwa langkah kedua yang dilakukan dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah Pembentukan Tim. Pembentukan Tim adalah pendekatan yang bertujuan memperdalam efektivitas serta kepuasan tiap individu dalam kelompok kerjanya atau tim. Teknik team building sangat membantu meningkatkan kerjasama dalam tim yang menangani proyek dan organisasinya bersifat matriks.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Ketua IPNU, bahwa: “Setiap organisasi pada dasarnya sangat mengandalkan pada sekumpulan orang untuk dapat menyelesaikan tugas secara kelompok. karena organisasi yang tidak memiliki kerjasama tim akan sulit

mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan, tim lah yang dapat mewujudkan tujuan tersebut.”¹⁰³

Elok Kurnia mengatakan bahwa: “Proses yang dilakukan dalam pembangunan tim ini yaitu menggunakan interaksi yang sangat tinggi dalam aktivitas sebuah kelompok. Kenapa demikian? iya, hal ini dilakukan agar tercipta rasa kepercayaan dan keterbukaan diantara sesama anggota tim”.¹⁰⁴

Hal ini ditegaskan oleh bapak Pembina PKPP (IPNU-IPPNU) Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember bahwa:

“Dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember perlu adanya pembentukan tim. Hal ini sangat berpengaruh pada keberhasilan organisasi sendiri. Semakin solid anggota tim nya, semakin kokoh landasan organisasinya. begitu juga sebaliknya, jika tidak ada tim, maka organisasinya kan mudah goyah”.¹⁰⁵

Dari hasil observasi dan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Setiap organisasi pada dasarnya sangat mengandalkan pada sekumpulan orang untuk dapat menyelesaikan tugas secara kelompok. Proses pembangunan tim menggunakan interaksi yang sangat tinggi dalam aktivitas sebuah kelompok untuk meningkatkan kepercayaan dan keterbukaan diantara sesama anggota tim, meningkatkan kemampuan untuk berkoordinasi dan meningkatkan performa tim. Pembentukan tim ini dilakukan agar dapat meningkatkan kemampuan untuk berkoordinasi dan meningkatkan performa tim. Jadi proses membangun

¹⁰³ Puryanto, Ketua IPNU, *wawancara*, Jember, 10 Agustus 2020.

¹⁰⁴ Elok Kurnia, Ketua IPPNU, *wawancara*, Jember, 10 Agustus 2020.

¹⁰⁵ Ach. Fauzi Syamhaji, Pembina PKPP, *wawancara*, Jember, 10 Agustus 2020.

tim ini dilakukan dengan meningkatkan interaksi diantara sesama anggotanya.

C. Pembahasan Temuan

Dalam pembahasan temuan ini akan dipaparkan data temuan peneliti tentang pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah:

1. Pola Rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember

Berdasarkan temuan peneliti bahwa pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu:

a. Perencanaan Rekrutmen anggota

Dalam melakukan perencanaan yang sesuai dengan keputusan rapat antara pengurus dan anggota organisasi, salah satu yang mejadi dasar perencanaan adalah sesuatu yang berkaitan dengan rekrutmen, seperti hal-hal yang akan dijadikan dasar tes baik tes tulis atau tes wawancara, jadwal pelaksanaan rekrutmen, kriteria anggota dan lain-lain.

b. Membuat pengumuman penerimaan anggota sesuai dengan syarat dan ketentuan organisasi

Jadi dalam temuan ini, pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul

Yaqin Kabupaten Jember kedua adalah membuat pengumuman penerimaan anggota sesuai dengan syarat dan ketentuan organisasi, hal ini hanya dilakukan dengan cara menempelkan pengumuman penerimaan anggota dengan syarat-syarat yang dimunculkan dalam pengumuman tersebut.

c. Menseleksi administrasi calon anggota

Berdasarkan temuan peneliti bahwa pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember ketiga adalah menseleksi administrasi calon anggota untuk menverifikasi persyaratan yang diberikan, dalam verifikasi ini akan ditentukan siapa saja yang surat lamarannya diterima atau tidak. Dalam penelitian menemukan bahwa menseleksi surat lamaran adalah menentukan lulus tidaknya lamara yang diajukannya, jika lulus, baru kemudian bisa mengikuti tes tulis dan wawancara.

d. Dilakukan ujian psikotes dan wawancara

Dalam dilakukannya ujian psikotes dan wawancara, hal ini adalah penentu utama dalam penerimaan anggota dan hasil ini dimayoritaskan kepada santri.

Adapun dalam kajian teori dijelaskan bahwa strategi rekrutmrn anggota dalam meningkatkan kinerja anggota adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan

yang menentukan bentuk dan arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya.¹⁰⁶

Dengan demikian strategi rekrutmen anggota adalah proses penentuan rencana yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai, serta merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi.

Berdasarkan hasil temuan peneliti dengan kajian teori tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kesamaan antara teori dengan hasil lapangan, diantaranya adalah pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember beberapa tahap, yaitu mulai perencanaan rekrutmen anggota, membuat pengumuman penerimaan anggota sesuai dengan syarat dan ketentuan organisasi, menseleksi administrasi calon anggota dan dilakukan ujian psikotes dan wawancara.

¹⁰⁶ Henry SSuhlanora, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), 38.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pola Rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember

Faktor pendukung pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah:

a. Banyaknya pelamar yang sesuai dengan kriteria Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember

Jadi dalam temuan peneliti bahwa faktor pendukung pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah banyaknya pelamar yang mendaftar menjadi anggota, walaupun pelamar yang diterima hanya satu pelamar dari sekian banyak pelamar, dengan banyaknya pelamar tersebut membuat organisasi tidak kesulitan mencari calon anggota yang profesional, yakni sesuai dengan kriteria yang diinginkan Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember, khususnya dalam merekrut anggota yang berkaitan dengan kinerja anggota yang aktif, kreatif dan cekatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota.

b. Adanya dukungan dari pengurus wilayah organisasi dengan ikut terlibat dalam menyeleksi anggota yang akan dijadikan anggota organisasi.

Dalam temuan peneliti bahwa dalam setiap merekrut anggota yang profesional, pengurus wilayah atau kepala wilayah yakni Ach

Fauzi Syamhaji, selalu ikut terlibat dalam menyeleksi anggota yang sesuai dengan kriteria organisasi, khususnya merekrut anggota harus anggota yang mondok.

Sedangkan faktor penghambat pola rekrutmen PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah:

- a. Cara merekrutmrn anggota dikhususkan kepada santri, sehingga orang-orang yang melamar di luar santri, sangat kesulitan untuk diterimanya, dengan demikian kekecewaan pelamar terletak pada cara merekrutnya yang dikhususkan kepada santri.
- b. Syarat dan ketentuan dalam mengajukan lamaran tidak dijelaskan secara terperinci

Jadi, berdasarkan temuan peneliti bahwa dalam mengumumkan penerimaan anggota hanya ditulis menerima anggota dengan membawa surat lamaran, tulisan seperti ini hanya ditempelkan di kaca kantor organisasi, tidak ada kejelasan syarat dan ketentuann yang menjadi dasar pelamar, tidak ada pengumuman secara onlen atau melalui media masa, sehingga pelamar yang mengetahui hanya sebagian dan yang dekat dengan kantor organisasi atau teman dari anggota organisasi.

3. Langkah-langkah PKPP (IPNU-IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember

Berdasarkan temuan peneliti bahwa langkah-langkah PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren

Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu:

a. Melakukan Latihan Kepekaan (*Sensitivity Taining*)

Sebagaimana hasil observasi peneliti bahwa langkah pertama yang dilakukan dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah dengan melakukan Latihan Kepekaan (*Sensitivity Taining*). Dalam pelatihan nantinya peserta akan dibagi menjadi beberapa kelompok. Setiap Kelompok masing-masing terdiri atas 6 – 10 peserta, pemimpin kelompok (terlatih) membimbing peserta meningkatkan kepekaan terhadap orang lain, serta ketrampilan dalam hubungan antar-pribadi.

Langkah ini merupakan metode awal dari perubahan perilaku, melalui interaksi kelompok yang tak terstruktur, dimana setiap anggota dalam kelompok diajak berkumpul bersama dalam suasana yang bebas dan terbuka dimana setiap partisipan mendiskusikan diri mereka sendiri dan proses interaksi mereka. Dengan latihan kepekaan ini mendorong setiap anggota memiliki kesadaran dan kepekaan terhadap diri sendiri dan orang lain, meningkatkan empati kepada orang lain, meningkatkan *listening skill* atau keahlian dalam mendengarkan pendapat orang lain, meningkatkan keterbukaan dan toleransi kepada orang lain.

b. Melakukan Proses Konsultasi

Sebagaimana hasil temuan peneliti bahwa langkah kedua yang dilakukan dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah melakukan Proses Konsultasi.

Proses Konsultasi merupakan pendekatan pada pengembangan organisasi di dasarkan pada konsep managerial grip. Konsep ini mengevaluasi gaya kepemimpinan mereka yang kurang efektif menjadi gaya kepemimpinan yang ideal, yang berorientasi maksimum pada aspek manusia maupun aspek lainnya.

Proses konsultasi adalah sebuah pertemuan antara sebuah konsultan dengan client untuk memahami proses pengembangan organisasi yang dilakukan dimana seseorang harus mengatasi dan mengidentifikasi hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Konsultan dan client ini bukan hanya berarti pihak ketiga, tetapi juga bisa jadi antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses konsultasi ini hampir mirip dengan latihan kepekaan, namun pada latihan kepekaan lebih menekankan kepada tugas, sedangkan proses konsultasi lebih kepada memberikan pemahaman. Dengan lebih paham, maka diharapkan tingkat kesalahan akan lebih dapat berkurang.

c. Pembentukan Tim

Sebagaimana hasil temuan peneliti bahwa langkah kedua yang dilakukan dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah Pembentukan Tim.

Pembentukan Tim adalah pendekatan yang bertujuan memperdalam efektivitas serta kepuasan tiap individu dalam kelompok kerjanya atau tim. Teknik team building sangat membantu meningkatkan kerjasama dalam tim yang menangani proyek dan organisasinya bersifat matriks.

Setiap organisasi pada dasarnya sangat mengandalkan pada sekumpulan orang untuk dapat menyelesaikan tugas secara kelompok. Proses pembangunan tim menggunakan interaksi yang sangat tinggi dalam aktivitas sebuah kelompok untuk meningkatkan kepercayaan dan keterbukaan diantara sesama anggota tim, meningkatkan kemampuan untuk berkoordinasi dan meningkatkan performa tim. Pembentukan tim ini dilakukan agar dapat meningkatkan kemampuan untuk berkoordinasi dan meningkatkan performa tim. Jadi proses membangun tim ini dilakukan dengan meningkatkan interaksi diantara sesama anggotanya.

Adapun dalam kajian teori dijelaskan bahwa Strategi pengembangan organisasi pada hakekatnya adalah strategi interfensi yang dapat dipergunakan untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi oleh organisasi atau didalam melakukan perubahan-perubahan. Sampai sekarang cukup banyak strategi pengembangan organisasi yang telah dikembangkan oleh para pakar. Di antaranya sebagai berikut :

1) Latihan Kepekaan (*sensitivity taining*)

Latihan Kepekaan (*sensitivity taining*) merupakan teknik OD yang pertama diperkenalkan dan yang dahulu paling sering digunakan untuk meningkatkan kepekaan (*sensitivity*) terhadap orang lain, serta ketrampilan dalam hubungan antar-pribadi.

2) Pengembangan Organisasi (*Grid OD*)

Konsep ini mengevaluasi gaya kepemimpinan mereka yang kurang efektif menjadi gaya kepemimpinan yang ideal, yang berorientasi maksimum pada aspek manusia maupun aspek produksi.

3) Survei Umpan Balik

Survei Umpan Balik adalah tiap peserta diminta menjawab kuesioner yang dimaksud untuk mengukur persepsi serta sikap mereka (misalnya persepsi tentang kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan mereka).

4) Proses Konsultasi

Dalam *Process consultation*, konsultan OD mengamati komunikasi, pola pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan, metode kerjasama, dan pemecahan konflik dalam tiap unit organisasi. Konsultan kemudian memberikan umpan balik pada semua pihak yang terlibat tentang proses yang telah diamatinya, serta menganjurkan tindakan koreksi.

5) Pembentukan Tim

Pembentukan Tim adalah pendekatan yang bertujuan memperdalam efektivitas serta kepuasan tiap individu dalam kelompok kerjanya atau tim. Teknik team building sangat membantu meningkatkan kerjasama dalam tim yang menangani proyek dan organisasinya bersifat matriks.

6) *Transcational Analysis* (TA)

Transcational Analysis (TA) berkonsentrasi pada gaya komunikasi antar-individu. TA mengajarkan cara menyampaikan pesan yang jelas dan bertanggung jawab, serta cara menjawab yang wajar dan menyenangkan. TA dimaksudkan untuk mengurangi kebiasaan komunikasi yang buruk dan menyedihkan.

7) *Intergroup Activities*

Fokus dalam teknik *intergroup activities* adalah peningkatan hubungan baik antar-kelompok. Ketergantungan antar kelompok, yang membentuk kesatuan organisasi, menimbulkan banyak masalah dalam koordinasi. *Intergroup activities* dirancang untuk meningkatkan kerjasama atau memecahkan konflik yang mungkin timbul akibat saling ketergantungan tersebut.

8) *Third-party Peacemaking*.

Dalam menerapkan teknik ini, konsultan OD berperan sebagai pihak ketiga yang memanfaatkan berbagai cara menengahi

sengketa, serta berbagai teknik negosiasi untuk memecahkan persoalan atau konflik antar-individu dan kelompok.¹⁰⁷

Berdasarkan hasil temuan peneliti dengan kajian teori tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara teori dengan hasil lapangan, diantaranya adalah langkah-langkah PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember beberapa tahap, yaitu Melakukan Latihan Kepekaan (*Sensitivity Taining*), Melakukan Proses Konsultasi dan Pembentukan Tim. sedangkan dlama kajian teori disebutkan banyak tahap yaitu:

Strategi pengembangan oraganisasi pada hakekatnya adalah strategi interfensi yang dapat dipergunakan untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi oleh organisasi atau didalam melakukan perubahan-perubahan. Sampai sekarang cukup banyak strategi pengembangan organisasi yang telah dikembangkan oleh para pakar. Di antaranya sebagai berikut : a. Latihan Kepekaan (*sensitivity taining*); b. Pengembangan Organisasi (*Grid OD*); c. Survai Umpan Balik; d. Proses Konsultasi; e. *Transcational Analysis* (TA) f. *Intergroup Activities* dan h. *Third-party Peacemaking*.

¹⁰⁷ Robbins, *Perilaku Organisasi*, 20.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan selama ini, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pola Rekrutmen PKPP (IPNU dan IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu: a. Perencanaan Rekrutmen anggota; b. Membuat pengumuman penerimaan anggota sesuai dengan syarat dan ketentuan organisasi; c. Menseleksi administrasi calon anggota; dan d. Dilakukan ujian psikotes dan wawancara.
2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pola Rekrutmen PKPP (IPNU dan IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah: a. Faktor Pendukung : 1) Banyaknya pelamar yang sesuai dengan kriteria Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember; 2) Adanya dukungan dari pengurus wilayah organisasi dengan ikut terlibat dalam menyeleksi anggota yang akan dijadikan anggota organisasi. b. Faktor Penghambat: 1) Cara merekrutmrn anggota dikhususkan kepada santri, sehingga orang-orang yang melamar di luar santri, sangat kesulitan untuk diterimanya, dengan demikian kekecewaan pelamar terletak pada cara merekrutnya yang dikhususkan kepada santri; 2) Syarat dan ketentuan dalam mengajukan lamaran tidak dijelaskan secara terperinci.

3. Langkah-langkah PKPP (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember adalah dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu: a. Melakukan Latihan Kepekaan (*Sensitivity Training*); b. Melakukan Proses Konsultasi; dan c. Pembentukan Tim

B. Saran

1. Dalam proses rekrutmen PKPP (IPNU dan IPPNU) di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember diharapkan agar direncanakan secara matang agar tujuan organisasi bisa tercapai.
2. Strategi rekrutmen PKPP (IPNU dan IPPNU) dalam Mengembangkan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember yang sebelumnya harus dijadikan pelajaran untuk perbaikan selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Ahmad. 2017. *Peran Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama-Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama dalam Pemberdayaan Pemuda Melalui Pendidikan di Desa Adiwerna Tegal*. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Alma, Buchari dan Donni Juni. 2009. *Manajemen Bisnis Syari'ah*. Bandung: Alfabeta.
- Amstrong, Mischael. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- An-nabhani, Taqiyud. 2000. *Membangun System Ekonomi Alternative*, alih bahasa oleh Moh. Magfur Wachid, cet : 7. Surabaya : Risalah Gusti.Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Renika Cipta.
- Flippo. 1995. *Manajemen Perbankan Syariah*. Jakarta: KKPI.
- Glueck dan Jauch. 1989. *Strategi manajemen perusahaan*. Jakarta: Adi Karya.
- Hadi, Amir dan Haryono. 1990. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hubermen, A. Michael dan Matehew. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Gitosudarmo, Indriyo. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Kartono. 1996. *PengantarMetode Research*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2005. *Manajaman Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sistem Kerja Karyawan di Perbankan*.
- Muchlas, M. 2005. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Muhajir, Money. 1989. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Raka Serasih.

- Mukorrobin, Haiyik. 2019. *Peran Organisasi IPNU dan IPPNU dalam Pembinaan Kepribadian Remaja di PAC kecamatan Ringinrejo kabupaten kediri*. Skripsi IAIN Tulungagung.
- Mustofa, Muhammad Zainal Khoirul. 2015. *Peran Organisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Ikatan pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPNU-IPPNU) dalam meningkatkan karakter religius pelajar di Kecamatan Pagerwojo Kabupaten Tulungagung Masa Khitmat 2014-2016*. Skripsi IAIN Tulungagung.
- Moleong, Lexy 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Karya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan Dengan Ilustrasi di Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Paramita, Budi. 2000. *Pengantar Manajemen Pengembangan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- PD/PRT. 2000. *Materi Kongres XIII*. Jakarta : PP Nasional.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Purwanto, Agus Joko. dkk. 2017. *Inovasi dan Perubahan Organisasi*. Banten: Universitas Terbuka.
- PW IPNU Jawa Timur. *PD/PRT PW IPNU Jawa Timur*. Surabaya: 2003.
- PW IPPNU. *Rancangan Materi Kongres PP IPPNU*. Jakarta: 2003.
- Ruky. 2001. *Ekonomi Islam*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2008 *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saebani, Beni Ahmad. 2008. *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta*.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Al-Fabeta.
- Siswanto. 2010. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sunarto. 2003. *Pasar Modal Syariah*. Bandung: Kencana.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Suminar, Jenny Ratna, dkk. 2017. *Komunikasi Organisasi*. Banten: Universitas Terbuka.
- Sutarto. 1990. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Timpe. 1993. *Pasar Modal*. Jakarta: Sinar Grafika.



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Novika Wahirotul Amanah
NIM : D20164030
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah / Manajemen Penyiaran Islam
Fakultas : Dakwah
Institusi : Institut Agama Islam Negeri Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“POLA REKRUTMEN PKPP (IPNU dan IPPNU) DALAM MENGEMBANGKAN ORGANISASI SANTRI DI PONDOK PESANTREN AINUL YAQIN KABUPATEN JEMBER”**. Bukan merupakan hasil plagiat dan tidak mengandung unsur plagiat (*plagiasi*).

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 05 Agustus 2020

Saya yang menyatakan,



Novika Wahirotul Amanah
NIM. D20164030

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah
Pola Rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember	<ul style="list-style-type: none"> • Pola Rekrutmen • Mengembangkan organisasi santri 	<ul style="list-style-type: none"> • Pola Rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri • Faktor pendukung dan faktor penghambat Pola Rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok 	<ul style="list-style-type: none"> • Tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus-menerus • Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat; • Konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai organisasi; • Membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja; • Mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan; • Memenuhi tanggungjawab dalam 	<ul style="list-style-type: none"> • Ketua Organisasi IPNU dan IPPNU • Pengurus • Santri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosedur penelitian pendekatan kualitatif 2. Metode pengumpulan data <ul style="list-style-type: none"> • Wawancara • Observasi • Dokumentasi 3. Metode analisis data <ul style="list-style-type: none"> • Reduksi data • Penyajian data • Penarikan kesimpulan 4. Keabsahan data <ul style="list-style-type: none"> • Keikutsertaan • Pengamatan • Triangulasi 	<p>A. Bagaimana pola Rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember?</p> <p>B. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat Pola Rekrutmen Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin</p>

		<p>Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri</p> <ul style="list-style-type: none"> • Langkah-langkah Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri 	<p>upaya menciptakan kesempatan kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Latihan Kepekaan (<i>sensitivity taining</i>) • Pengembangan Organisasi (<i>Grid OD</i>) • Survai Umpan Balik • Konsultasi Proses • Pembentukan Tim • <i>Transcational Analysis (TA)</i> • <i>Intergroup Activities</i> • <i>Third-party Peacemaking.</i> 			<p>Kabupaten Jember?</p> <p>C. Langkah-langkah Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren (IPNU-IPPNU) dalam mengembangkan organisasi santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember?</p>
--	--	---	--	--	--	--

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi penelitian:

Organisasi IPNU dan IPPNU Ainul Yaqin Kabupaten Jember


No	Hari/ Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1	25 September 2019	Menyerahkan surat penelitian ke PKPP (IPNU dan IPPNU) Ainul Yaqin Jember	
2	3 Oktober 2019	Melakukan pra penelitian proposal/ wawancara	
3	1 Desember 2019	Melakukan pra penelitian ke 2	
4	17 Maret 2020	Wawancara kepada pengurus PKPP (IPNU dan IPPNU) Ainul Yaqin Jember	
5	5 April 2020	Meminta profil, struktur, serta visi dan misi PKPP (IPNU dan IPPNU) Ainul Yaqin Jember	
6	29 April 2020	Melengkapi yang masih kurang	
7	10 Mei 2020	Meminta tanda tangan dan surat pemberitahuan bahwa selesai penelitian	

Jember, 11 Mei 2020

Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren

IPNU dan IPPNU Ainul Yaqin Jember


PURYANTO
Ketua IPNU


ELOK KURNIA LAILIYATUL FITRIYANI
Ketua IPPNU



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, kode Pos : 68136
Website : <http://iain.jember.cjb.net> – e-mail : fdakwah@iain-jember.ac.id

Nomor : B. 986 /In.20/6.a/PP.00.9/09./2019 25 September 2019
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Kepada
Yth.

Di –PKPP Ainul Yaqin
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Novika Wahirotul Amanah
NIM : D20164030
Fakultas : Dakwah
Jurusan/ Prodi : Manajemen Penyiaran Islam/Manajemen dakwah
Semester : VII

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul “Pola Rekrutmen PKPP (IPNU dan IPPNU) dalam Pengembangan Organisasi Santri di Pondok Pesantren Ainul Yaqin Kabupaten Jember” Demikian atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



[Signature]
Raudhatul Jannah



PIMPINAN KOMISARIAT PONDOK PESANTREN
IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA
IKATAN PELAJAR PUTRI NAHDLATUL ULAMA
AINUL YAQIN

Sekretariat: Jl. Otto Iskandar Dinata No.13 Klanceng- Ajung Jember 68175
No.Hp;085646267867-085746839711



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 27/PKPP/IPNU-IPPNU/V/20

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Bismillahirrohmanirrohiim

Pimpinan Komisariat Pondok Pesantren Ainal Yaqin dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Novika Wahirotul Amanah
NIM : D20164030
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Judul Skripsi : Pola Rekrutmen PKPP (IPNU dan IPPNU) Dalam Mengembangkan Organisasi Santri Di Pondok Pesantren Ainal Yaqin Kabupaten Jember

Benar yang tersebut namanya diatas telah melaksanakan penelitian di Pimpinan Komisariat Ainal Yaqin Ajung Jember terhitung mulai tanggal 15 November 2019 - 10 Mei 2020 dengan judul :

POLA REKRUTMEN PKPP (IPNU dan IPPNU) DALAM MENGEMBANGKAN ORGANISASI SANTRI DI PONDOK PESANTREN AINUL YAQIN KABUPATEN JEMBER

Dengan surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jember, 10 Mei 2020

PIMPINAN KOMISARIAT PONDOK PESANTREN
IKATAN PELAJAR PUTRI NAHDLATUL ULAMA
AINUL YAQIN



PURYANTO
Ketua IPNU



ELOK KURNIA LAILATUL FITRIYANI
Ketua IPPNU

Dokumentasi Foto



BIODATA PENULIS



Nama : Novika Wahirotul Amanah
NIM : D20164030
Tempat dan Tanggal Lahir : Lumajang, 05 November 1997
Jurusan : Manajemen Penyiaran Islam
Program studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Alamat : JL. Linduboyo RT.12 RW.06, Desa Klakah,
Kecamatan Klakah, Kabupaten Lumajang.

Riwayat Pendidikan:

1. TK Islam Klakah 2002-2003
2. SD 01 Tegalrandu 2004-2010
3. SMP 01 Klakah 2011-2013
4. SMK Syarifuddin 2014-2016