

**STRATEGI REKRUTMEN PENGASUH DI LEMBAGA KESEJAHTERAAN  
SOSIAL ANAK (LKSA) PUTRI AISIYAH KECAMATAN SUMBERSARI  
KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**



OLEH :

**NENDEN NOVIA KRISTIN**

**NIM : D20174015**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER**

**FAKULTAS DAKWAH**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH**

**JANUARI 2022**

**STRATEGI REKRUTMEN PENGASUH DI LEMBAGA KESEJAHTERAAN  
SOSIAL ANAK (LKSA) PUTRI AISIYAH KECAMATAN SUMBERSARI  
KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana sosial (S.Sos)  
Fakultas Dakwah  
Program studi Manajemen Dakwah



OLEH :

**NENDEN NOVIA KRISTIN**

**NIM : D20174015**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER**

**FAKULTAS DAKWAH**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH**

**JANUARI 2022**

**STRATEGI REKRUTMEN PENGASUH DI LEMBAGA KESEJAHTERAAN  
SOSIAL ANAK (LKSA) PUTRI AISIYAH KECAMATAN SUMBERSARI  
KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana sosial (S.Sos)

Fakultas Dakwah

Program study Manajemen Dakwah

Oleh :

**Nenden Novia Kristin**  
**NIM : D20174015**

Di Setujui Pembimbing



**Dr. H. Hefni Zein, M.M**  
**NIP. 19690203 199903 1 007**

**STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI PENGASUH DI LEMBAGA  
KESEJAHTERAAN SOSIAL ANAK (LKSA) PUTRI AISYAH KECAMATAN  
SUMBERSARI KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**

Telah Diuji Dan Diterima Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh

Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Fakultas Dakwah

Program Studi Manajemen Dakwah

Hari : Rabu

Tanggal : 05 Januari 2022

**Tim Penguji**

Ketua

**Aprilva Fitriani, M.M**

NIP. 199104232018012002

sekretaris

**Arik Fajar Cahyono, M.Pd**

NIP. 198802172020121004

Anggota :

1. **Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag**  
NIP. 197406062000031003
2. **Dr. H. Hefni Zein, M.M**  
NIP. 196902031999031007

Menyetujui

Dekan Fakultas Dakwah



## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

“sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqon (tepat, terarah, jelas dan tuntas)”.(HR. Thabrani)

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah saya panjatkan kepada Allah Swt, atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur saya ucapkan kepadaMu ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk karya yang sederhana ini, maka saya persembahkan untuk :

1. Keluarga kecil saya yang tercinta, terkasih dan tersayang, yaitu suami dan anak saya Saiful Haqy dan Ashilah Izhar Azzahra. Terimakasih atas kritik dan saran yang setiap hari bisa membangkitkan semangat saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Dan anak saya yang menjadi pendorong untuk saya agar segera menyelesaikan skripsi ini.
2. Abah dan mamak tercinta dan tersayang, Apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua berkat, keringat, dan juga air mata bagi saya. Terimakasih atas segala dukungan kalian, baik dalam bentuk materi maupun moril. Karya ini saya persembahkan untuk abah dan mamak, sebagai wujud rasa terimakasih atas pengorbanan dan jerih payah kalian sehingga saya dapat menggapai cita-cita.
3. Aak dan adik tercinta, untuk Aakku Gusti whelader apriyanto dan adikku ike ritasari alvanca, tiada yang paling berharga dalam waktu seumur hidup dengan kalian. Walaupun saat dekat kita sering tengkar, tapi saat jauh kita saling saling rindu. Terimakasih untuk bantuan dan semangat dari kalian, semoga ini akan menjadi awal dari kesuksesan saya dan saya dapat membanggakan kalian.
4. Guru-guru saya dari SDN 04 Glundengan, SMP dan SMA Muhammadiyah 01 Lumajang, dan UIN KHAS Jember yang telah ikhlas dan sabar memberikan ilmunya kepada saya.
5. Bapak Jokowi beserta Jajarannya yang telah memberikan Beasiswa Bidikmisi sehingga saya bisa berkuliah dengan rasa aman dan tentram.
6. Dosen pembimbing, kepada bapak Dr. H. Hefni Zein, M.M selaku dosen pembimbing saya yang baik dan bijaksana, dan tidak pernah mempersulit mahasiswanya untuk melakukan bimbingan, terimakasih atas bantuan, nasehat, dan ilmu yang selama ini dilimpahkan kepada saya dengan rasa tulus dan ikhlas.

7. Keluarga Lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) Putri Aisyah sumbersari-jember, yang telah bersedia menerima saya untuk melakukan penelitian ini.
8. Sahabat dan seluruh teman dikampus tercinta, tanpa kalian mungkin masa-masa kuliah saya akan menjadi biasa-biasa saja, maaf jika banyak salah dengan maaf yang tak terucap. Terimakasih untuk dukungan yang luar biasa, sampai saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Keluarga besar Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Uin Khas Jember tersayang, yang senantiasa memberi warna kehidupan dikampus ini, dan memberikan banyak pengalaman sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini.

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Alhamdulillah, pui syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. Dzat yang hanya kepada-Nya memohon pertolongan. Alhamdulillah dengan segala pertolongan-Nya, rahmat, dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Strategi Rekrutmen Pengasuh di Lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) Putri Aisiyah Sumbersari Kabupaten Jember”**. Shalawat dan salam kepada Rosulullah Saw yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia.

Penulis menyadari banyak pihak yang memberikan dukungan dan bantuan selama menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis dengan penuh hormat mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor Universitas Islam Negeri (Uin) KH. Ahmad Shiddiq Jember.
2. Dr. Ahidul Asror, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN KH. Ahmad Shiddiq Jember.
3. Dr. Siti Raudhatul Jannah, S.Ag., M.Med.Kom selaku wakil Dekan 1 Fakultas Dakwah UIN KH. Ahmad Shiddiq Jember.
4. Apriliya Fitriani, M.M selaku ketua program study (kaprodi) Manajemen Dakwah (MD) yang selalu memberikan arahan.
5. Bapak Dr. H. Hefni Zein. M.M selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah memberikan kritik dan saran serta bimbingan kepada penulis dengan sabar dan ikhlas, sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan baik.
6. Kepada seluruh dosen penguji yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk menjadikan penulis lebih teliti lagi dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak/ibu dosen dan segenap karyawan UIN KH. Ahmad Shiddiq Jember.
8. Bapak Haryu, S.Ag, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
9. Ibu H. Nurjannah Hanie selaku Ketua Lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) Putri Aisiyah sumbersari Kabupaten Jember yang telah memberikan izin penulis untuk penelitian dilembaga tersebut.
10. Keluarga besar saya yang telah memberikan support dalam penyelesaian skripsi ini.



Terimakasih penulis ucapkan untuk semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis menyadari bahwa tidak ada yang sempurna, penulis masih melakukan kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis meminta maaf yang sedalam-dalamnya atas kesalahan yang dilakukan penulis. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan referensi demi pengembangan kearah yang lebih baik.

Jember, 22 November 2021

Penulis

**Nenden Novia Kristin**

**NIM : D20174015**

## ABSTRAK

**Nenden Novia Kristin, 2021: Strategi Rekrutmen Pengasuh di Lembaga**

*Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Putri Aisiyah  
sumbersari Kabupaten Jember.*

Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) adalah lembaga sosial yang dibentuk oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat dalam menyelenggarakan pengasuhan anak. Salah satunya adalah Lembaga Muhammadiyah. LKSA ini adalah tempat atau rumah untuk mengasuh anak yatim, piatu, yatim piatu, dan juga anak terlantar. Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) merupakan salah satu lembaga perlindungan anak yang berfungsi untuk memberikan perlindungan terhadap hak anak-anak sebagai pengganti orang tua dalam memenuhi kebutuhan mental dan sosial pada anak asuh agar mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri sampai mencapai tingkat kedewasaan yang matang serta mampu melaksanakan perannya sebagai individu dan warga negara di dalam kehidupan masyarakat.

Fokus masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah : 1) Bagaimana strategi rekrutmen di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Putri Aisiyah Summersari Kabupaten Jember. 2) Bagaimana Model Seleksi di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Putri Aisiyah Summersari Kabupaten Jember.

Tujuan penelitian ini adalah : 1) untuk mendeskripsikan mengenai strategi rekrutmen pengasuh di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Putri Aisiyah Summersari Kabupaten Jember. 2) untuk mendeskripsikan model seleksi pengasuh di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Putri Aisiyah Summersari Kabupaten Jember.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Penentuan subjeknya menggunakan teknik sampling/sampel. Teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif.

Hasil dari penelitian ini adalah : 1) strategi rekrutmen pengasuh di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Putri Aisiyah Summersari-Jember menggunakan strategi rekrutmen *employer branding*. Mereka merekrut calon pelamar dengan melakukan 3 kegiatan yaitu : perencanaan rekrutmen, persiapan rekrutmen, pelaksanaan rekrutmen. 2) model seleksi pengasuh di Lembaga Kesejahteraan Sosial

Anak (LKSA) Putri Aisyah Summersari-Jember, ada 3 model di antaranya : seleksi administrasi, seleksi wawancara awal, dan seleksi wawancara akhir. Seleksi administrasi di dalamnya melakukan kegiatan mengumpulkan berkas-berkas yang sudah ditentukan oleh lembaga dan dipersiapkan oleh calon pelamar. Seleksi wawancara awal didalamnya melakukan kegiatan tes yaitu tes kepribadian, tes keilmuan dan wawasan, terakhir adalah tes membaca Alquran dan hafalan. Seleksi yang terakhir adalah seleksi wawancara akhir dimana di dalam wawancara ini sudah menentukan gaji, kontrak dll.

**Kata Kunci :** Rekrutmen, Seleksi, LKSA Putri Aisyah Summersari

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK .....	x
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
A. Konteks Penelitian .....	1
B. Fokus Penelitian .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Definisi Istilah .....	7
F. Sistematika Pembahasan .....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	10
A. Penelitian Terdahulu .....	10
B. Kajian Teori .....	13
BAB III METODE PENELITIAN .....	36
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	36
B. Lokasi Penelitian .....	38
C. Subjek Penelitian .....	38
D. Tehnik Pengumpulan Data .....	39
E. Analisis Data .....	43
F. Keabsahan Data .....	44
G. Tahap-Tahap Penelitian .....	47
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....	51
A. Objek Penelitian .....	51
B. Penyajian data dan analisis .....	56
C. Hasil Temuan Peneliti.....	74

BAB V PENUTUP .....	82
A. Kesimpulan .....	82
B. Saran .....	83
DAFTAR PUSTAKA .....	85
LAMPIRAN .....	90

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) adalah modal penting untuk perbaikan organisasi bahkan secara luas. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi maka sifat SDM harus dapat diarahkan dan konsisten. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk dilakukan guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap pemimpin organisasi mengharapkan pekerja yang ada didalamnya dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan untuk dipekerjakan didalam perusahaan.<sup>1</sup> Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *“the right man of the right place”*, hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam memanfaatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kera kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar

---

<sup>1</sup> Maltthis L Robert, *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi pertama (Jakarta : Salemba Empat,2001) hal. 21

atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.<sup>2</sup>

Panti asuhan atau lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) menurut Depsos RI (2004:4) yaitu suatu lembaga usaha kesejahteraan sosial yang mempunyai tanggungjawab untuk memberikan pelayanan kesejahteraan sosial pada anak terlantar dengan melaksanakan penyantunan dan pengentasan anak terlantar, memberikan pelayanan pengganti orang tua atau wali anak dalam memenuhi kebutuhan fisik, mental dan sosial kepada anak asuh sehingga memperoleh kesempatan yang luas, tepat dan memadai bagi pengembangan kepribadiannya sesuai dengan yang diharapkan sebagai bagian dari generasi penerus cita-cita bangsa dan sebagai insan yang akan turut serta aktif dalam bidang pembangunan nasional.

Lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) memiliki fungsi sebagai pusat pelayanan kesejahteraan sosial anak. LKSA merupakan tempat bagi anak asuh untuk memenuhi kebutuhan primer bagi manusia yaitu sandang, pangan, dan papan, kesehatan maupun pendidikan yang mungkin kurang didapatkan dari lingkungan asalnya. Hal ini sudah diatur dalam peraturan menteri sosial RI No.30/HUK/2011 tentang standart 3 nasional pengasuhan anak untuk lembaga kesejahteraan sosial anak. Fasilitas yang disediakan oleh panti asuhan mulai dari asrama dengan penunjang bagi anak asuh, pendidikan formal maupun non-formal bagi

---

<sup>2</sup> Ena dan Raswan, Strategi Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Jurnal perilaku dan strategi bisnis. Vol. 4. No. 1 (2016). Hal. 9-23

anak asuh, maupun aktivitas yang menambah wawasan intelektual dan sosial yang bisa menjadi modal untuk anak asuh dimasa yang akan datang.

Anak asuh didalam LKSA adalah anak-anak yang memiliki harapan untuk merubah keadaan mereka dimasa yang akan datang. Cita-cita yang dimiliki oleh anak-anak asuh dipanti asuhan sama halnya dengan anak lain yang lebih beruntung keadaannya diluar sana, sudah menjadi tugas LKSA untuk mewujudkan cita-cita dan harapan dari anak-anak yang kurang beruntung tersebut dengan memberikan fasilitas yang mawadahi kebutuhan anak tersebut.

Banyaknya panti asuhan atau lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) yang tidak sepenuhnya memiliki pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan anak. Banyak masalah yang bermunculan didalam pelayanan antara lain tidak nyaman dengan peraturan yang mengikat didalam panti, tidak adanya dukungan pihak pemberi layanan terhadap anak asuh menjadi penghambat pemenuhan hak atas pendidikan, pendidikan secara formal maupun non-formal.

Permasalahan didalam panti asuhan atau lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) sangat kompleks, baik secara internal maupun eksternal. Salah satunya adalah panti asuhan atau lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisiyah kecamatan sumbersari kabupaten jember. Dimulai dari permasalahan yang dihadapi anak asuh dan permasalahan yang terjadi dalam lembaga pasti tidak lepas dari peran seorang pengasuh. Yang mana pengasuh mempunyai peran yang sangat penting bagi



keberlangsungan perkembangan seorang anak asuh. Menjadi pengasuh di lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) sangatlah tidak mudah yakni membutuhkan kesabaran yang sangat luar biasa, karena didalam lembaga tidak hanya mengasuh satu atau dua anaka asuh saja, tetapi mengasuh belasan bahkan puluhan anak asuh yang memiliki karakter dan watak yang berbeda-beda.

Lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisyah kecamatan sumbersari kabupaten jember ini berbeda dari LKSA yang lain untuk pemilihan seorang pengasuh. Pihak lembaga biasanya memberikan pengasuh yang lengkap untuk pengganti orang tua atau wali anak asuh, Tetapi Tidak Dengan Lksa Putri Aisyah Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember ini. Di Lksa Putri Aisyah ini hanya memebrikan pengasuh tunggal yaitu seorang perempuan yang disebut dengan ibu, umi, bunda tau yang lainnya. Guna untuk memberikan rasa aman kepada anak asuhnya.rasa aman yang dimaksud lembaga ini adalah rasa aman agar tidak terjadi sebuah pelecehan terhadap anak asuh, mengingat anak asuh yang ada dilembaga ini adalah seorang perempuan.

Maka dari permasalahan yang ada dan pola memberikan pengasuh tunggal bagi anak asuh, yang semua itu tidak mudah dilakukan oleh seorang pengasuh, dimana seorang pengasuh ini harus bisa memberikan kasih sayang dan perlindungan bagi anak asuhnya peneliti penasaran bagaimana strategi dalam menentukan pengasuh yang tepat untuk LKSA, khususnya LKSA Putri Aisyah Kecamatan Sumbersari Kabupaten

Jember. Sehingga peneliti mengangkat judul skripsi “**STRATEGI REKRUTMEN PENGASUH DILEMBAGA KESEJAHTERAAN SOSIAL ANAK (LKSA) PUTRI AISIYAH KECAMATAN SUMBERSARI KABUPATEN JEMBER**”

#### **B. Fokus penelitian**

Berdasarkan dari uraian yang telah dipaparkan dalam konteks penelitian maka permasalahan yang akan dibahas dalam fokus penelitian ini adalah :

1. Bagaimana strategi rekrutmen di LKSA Putri Aisyah Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember?
2. Bagaimana model seleksi di LKSA Putri Aisyah Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember?

#### **C. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu dan konsisten dengan masalah-masalah yang telah ditulis dalam fokus penelitian. Adapun tujuan penelitian yang dicapai yaitu

1. Untuk Mendeskripsikan Strategi Rekrutmen Pengasuh Yang Dilakukan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Putri Aisyah Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember.
2. Model Seleksi Pengasuh Yang Dilakukan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Putri Aisyah Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember.

#### **D. Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk membantu berbagai pihak untuk terus belajar lebih baik. Khususnya untuk diri sendiri dan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Putri Aisyah Kecamatan Summersari Kabupaten Jember.

##### **1. Kegunaan Teoritik**

Penelitian ini diharapkan untuk membantu memperluas dan mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya diprogram study manajemen dakwah Uin khas jember untuk mengembangkan pengetahuan yang berhubungan dengan topik Rekrutmen Dan Seleksi Pengasuh Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Putri Aisyah Kecamatan Summersari Kabupaten Jember.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu guna menjadikan penelitian ini untuk menjadi acuan penelitian yang akan datang dalam obyek yang sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

##### **2. Secara praktis**

###### **a. Bagi penulis**

Menambah pengetahuan serta memperluas wawasan berfikir dalam keilmuan terlebih khususnya untuk wawasan mengenai rekrutmen dan seleksi.

b. Bagi akademik

Harapan dari hasil penelitian ini ini adalah menambah referensi pustaka terkait dengan strategi rekrutmen dan seleksi pada penelitian dimasa yang akan datang.

c. Bagi lembaga

Penelitian ini dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran serta dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusa terutama dalam hal rekrutmen dan seleksi di lembaga kesejahteraan sosial anak (Iksa) putri aisyah kecamatan sumpersari kabupaten jember.

## **E. Definisi istilah**

Definisi istilah berisikan tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti didalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah yang dimaksud oleh peneliti. Oleh karena itu peneliti akan menjelaskan istilah-istilah dari judul tersebut, antara lain adalah :

1. Strategi

Strategi adalah proses penentuan rencana para pemimpin organisasi atau perusahaan yang fokus pada tujuan jangka panjang organisasi atau perusahaan, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

## 2. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menarik pelamar yang mempunyai kemampuan untuk menjadi karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

## 3. Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan orang yang tepat untuk menduduki posisi atau jabatan yang sudah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Proses seleksi ini sangat penting karena dapat menyaring calon karyawan yang mempunyai keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## 4. Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA)

Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) adalah lembaga yang mempunyai tanggungjawab untuk memberikan pelayanan kesejahteraan sosial pada anak yatim, piatu, yatim piatu, dan anak terlantar atau kurang mampu.

## **F. Sistematika pembahasan**

Pada bagian ini berisi tentang deskripsi alur pembahasan yang dimulai dari pendahuluan hingga penutup untuk menciptakan kejelasan dalam skripsi ini peneliti akan memperinci dengan membagi sistematika pembahasan menjadi lima bab sebagai berikut :

### Bab 1 Pendahuluan

Pada bab ini terdiri dari konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan.

## Bab II Kajian Pustaka

Memaparkan tentang penelitian terdahulu yang menjadi acuan serta memaparkan kajian teori yang berkaitan dengan strategi rekrutmen dan seleksi pengasuh di LKSA Putri Aisyah Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember.

## Bab III Metode Penelitian

Pada bab ketiga ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

## Bab IV Penyajian Data dan Analisis

Dalam bab ini peneliti memaparkan mengenai gambaran objek penelitian, penyajian data dan analisis serta pembahasan temuan.

## Bab V Penutup

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

## BAB 2

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian terdahulu

Berdasarkan penelusuran dan pengetahuan, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu serta kajian yang dilakukan terkait dengan topik masalah rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia adalah :

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhada Fisabil Haq pada tahun 2018 yang berjudul “Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah An-nur Tangkit”.<sup>3</sup> Penelitian ini membahas tentang rekrutmen dan penempatan pendidik di Madrasah An-nur Tangkit. penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitiannya meliputi : kepala yayasan, kepala sekolah, guru tata usaha, tenaga pendidik atau guru. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan di madrasah tsanawiyah An-nur Tangkit. penelitian ini bertujuan mengungkapkan rekrutmen dan tenaga pendidik yang dilakukan di madrasah tsanawiyah an-nur tangkit, untuk mengetahui proses yang digunakan dalam merekrut dan menempatkan tenaga pendidik, dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat

---

<sup>3</sup> Suhada fisabil haq. Skripsi : rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di madrasah tsanawiyah An-nur Tangkit. (Jambi : Uin Sulthan Thaha, 2018)

dalam merekrut dan menempatkan pegawai yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah An-Nur Tangkit.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah pada focus penelitian dan metode yang digunakan. Sedangkan perbedaannya adalah pada objek penelitiannya.

2. Zekky Cakraborti Nurdi, 2015. “Rekrutmen, seleksi, dan penempatan Peserta didik baru sekolah islam terpadu di yayasan Nurul Ilmi Kelurahan pematang Sulur Kecamatan Telanaipura Kota Jambi.” Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan rekrutmen peserta didik baru yang dilaksanakan pada sekolah dasar yayasan Nurul Ilmi, untuk mengetahui kendala-kendala apa yang dihadapi pihak yayasan atau kepala sekolah dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan peserta didik baru pada sekolah islam terpadu di yayasan Nurul ilmi, untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan terhadap rekrutmen, seleksi, dan penempatan peserta didik baru pada sekolah dasar yayasan Nurul ilmi.<sup>4</sup>
3. Mahda Aulia Syafiq pada tahun 2018. Yang berjudul “strategi rekrutmen di hotel inna garuda malioboro Yogyakarta.” (studi kasus hotel inna garuda malioboro yogyakarta). Dalam penelitian ini bertujuan untuk memerikan gambaran mengenai proses perumusan strategi rekrutmen karyawan, memberikan gambaran

---

<sup>4</sup> Zekky Cakraborti nurdi. Skripsi : rekrutmen, seleksi, dan penempatan peserta didik baru sekolah islam terpadu di yayasan nurul ilmi kelurahan pematang sulur kecamatan telanaipura kota jambi. (jambi, 2015)



mengenai proses perencanaan strategi rekrutmen untuk karyawan, dan memberikan gambaran mengenai implementasi strategi rekrutmen untuk karyawan, dan memberikan gambaran mengenai proses evaluasi strategi rekrutmen untuk karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan datanya melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis sebelum lapangan dan selama dilapangan. Uji keabsahan data dengan cara kredibilitas dan uji transerabilitas.<sup>5</sup>

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada metode yang digunakan. Sedangkan perbedaannya adalah pada objek penelitiannya.

4. Noviani Dwi Subekti pada tahun 2018. Yang berjudul “analisis strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan divisi finance pada PT. Permata finance Indonesia Jakarta.” PT. permata finance Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan kendaraan bermotor. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan divisi finance pada PT. Permata finance Indonesia, menentukan factor-faktor, tujuan dan alternative yang dipertimbangkan dan berpengaruh dalam strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan difisi finance pada PT. Permata

---

<sup>5</sup> Mahda Aulia Syafiq. Skripsi : Strategi Rekrutmen di Hotel Inna garuda malioboro yogyakarta. (yogyakarta : universitas islam indonesia, 2018)

finance Indonesia. Dan merumuskan alternative strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan yang dapat diterapkan untuk karyawan divisi finance pada PT. Permata finance Indonesia. Data yang diperoleh melalui observasi PT. Permata finance Indonesia, wawancara dan kuisioner.<sup>6</sup>

## **B. Kajian teori**

### **1. Strategi**

Kata strategi berasal dari kata strategos dalam bahasa Yunani yang merupakan gabungan dari stratos atau tentara dan ego atau pemimpin. Suatu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Strategi ialah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai suatu sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.<sup>7</sup>

Secara khusus, strategi adalah penempatan misi perusahaan, penetapan sasaran organisasi dengan mengikat kekuatan eksternal dan internal. Perumusan kebijakan dan strategi tertentu mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat, sehingga tujuan dan sasaran utama organisasi akan tercapai.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Noviani di subekti. Skripsi : analisis strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan divisi finance pada PT. Permata finance indonesia jakarta. (jakarta, 2018)

<sup>7</sup> Sesra budio, strategi manajemen sekolah. Jurnal menata. Vol.2 no.2 juli-desember (2019) hal. 58

<sup>8</sup> Syafi'i Antonio, Bank syariah dari teori praktek, cet.1 (Jakarta : Gema insani, 2001). Hal. 153-157

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan gagasan, perencanaan, dan eksekusi, sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema mengidentifikasi faktor pendukungnya sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.<sup>9</sup>

Strategi menunjukkan arahan umum yang hendak ditempuh oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Strategi ini merupakan rencana besar dan rencana penting. Setiap organisasi yang dikelola secara baik memiliki strategi, walaupun tidak dinyatakan secara eksplisit.

Strategi rekrutmen employer branding adalah sebuah gambaran situasi akan kondisi pekerjaan kepada para calon karyawan. Hal ini bisa dilakukan karena perusahaan harus mampu mempromosikan diri sehingga calon karyawan memiliki keyakinan untuk menjadi bagian dari team.

Dikutip dari *situs brazen*, menurut John Fleischauer, Talent Attraction Manager di Halogen Software mengatakan bahwa employer branding sebagai upaya meyakinkan kandidat pekerja bahwa apa yang ditawarkan perusahaan anda lebih baik daripada apa yang mereka miliki saat ini atau dibanding perusahaan pesaing.

---

<sup>9</sup> Fandi Tjiptono, strategi pemasaran, cet.2 (yogyakarta : Andi,2000). Hal.17

Bagi kandidat pekerja, hal ini adalah tentang kontribusi pada perusahaan dan kompensasi apa yang akan mereka dapatkan.

Employer branding sebagai inovasi rekrutmen bisa dilakukan dengan beberapa cara seperti mengidentifikasi siapa yang membuat perusahaan lebih unggul dari perusahaan lain sejenis, memaparkan visi perusahaan, menawarkan budaya organisasi apresiatif kepada karyawan, dan memberikan paket insentif yang menarik.<sup>10</sup>

Tahapan-tahapan dalam manajemen strategi adalah :

1. Perumusan strategi

Meliputi kegiatan untuk mengembangkan visi dan misi organisasi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi menentukan kekuatan dan kelemahan internal organisasi, serta memiliki strategi tertentu untuk digunakan.

2. Pelaksanaan strategi

Dalam pelaksanaan strategi mengharuskan perusahaan untuk menetapkan sasaran tahunan, membuat kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga perumusan strategi dapat dilaksanakan.

3. Pelaksanaan strategi mencakup pengembangan budaya

Pelaksanaan strategi ini yang mendukung strategi untuk penciptaan struktur organisasi yang efektif, pengarahan

---

<sup>10</sup> Admin Linovhr, 5 strategi rekrutmen yang inovatif untuk perusahaan startup (<https://www.linovhr.com>) 9 maret 2019

kembali usaha-usaha pemasaran, penyiapan anggaran, pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi, serta menghubungkan kompensasi untuk karyawan dengan kinerja organisasi.

#### 4. Evaluasi strategi

Tahap ini merupakan tahap akhir dari manajemen strategi, tiga kegiatan pokok dalam evaluasi strategi adalah : mengkaji ulang faktor-faktor eksternal dan internal yang menjadi landasan perumusan strategi yang diterapkan sekarang ini. Kemudian mengukur kinerja, melakukan tindakan-tindakan korektif. Evaluasi strategi perlu dilakukan karena keberhasilan saat ini bukan merupakan jaminan untuk keberhasilan dihari esok.<sup>11</sup>

#### 5. Tingkat-tingkat strategi

Dengan merujuk pada pandangan dan schendel dan charles hofer, higgins (1985) menjelaskan adanya empat tingkatan strategi keseluruhannya disebut master strategi, yaitu :

##### a. Enterprise strategi

Strategi ini berkaitan dengan respon masyarakat, setiap organisasi mempunyai hubungan dengan msyarakat. Masyarakat adalah kelompok yang berada diluar organisasi yang tidak dapat dikontrol. Di dalam masyarakat yang tidak terkendali itu, ada pemerintah dan berbagai kelompok lain

---

<sup>11</sup> Dr. Taufiqurokhman, S.Sos.,M.Si, Manajemen startegi, cet.2016 (Jakarta pusat : fakultas ilmu sosial dan ilmu politik). Hal. 17-18

seperti kelompok penekan, kelompok politik, dan kelompok sosial lainnya. Jadi dalam strategi enterprise terlihat relasi antara organisasi dan masyarakat luar, sejauh interaksi itu akan dilakukan sehingga dapat menguntungkan organisasi.

Strategi itu juga menampakkan bahwa organisasi sungguh-sungguh bekerja dan berusaha untuk memberi pelayanan yang baik terhadap tuntutan dan kebutuhan masyarakat.

b. Corporate strategi

Strategi ini berkaitan dengan misi organisasi sehingga sering disebut grand strategi yang meliputi bidang yang digeluti oleh suatu organisasi.

c. Business strategi

Strategi pada tingkat ini menjabarkan bagaimana merebut pasaran ditengah masyarakat. Bagaimana menempatkan organisasi dihati para penguasa, para pengusaha, para investor dan sebagainya. Semua itu dimaksudkan untuk dapat memperoleh keuntungan-keuntungan strategi yang sekaligus mampu menunjang berkembangannya organisasi ke tingkat yang lebih baik.

d. Functional strategi

Strategi ini merupakan strategi pendukung dan menunjang suksesnya strategi lainnya. Ada 3 jenis strategi

functional yaitu : strategi functional ekonomi, strategi functional manajemen, strategi isu strategis (mengontrol lingkungan)<sup>12</sup>

## 2. Rekrutmen

### a. Pengertian rekrutmen

Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.<sup>13</sup> Kemudian perekrutan didefinisikan juga sebagai proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam organisasi.<sup>14</sup>

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan.<sup>15</sup>

Menurut Dunnette (1998:401), teori rekrutmen terdiri dari tiga hal yaitu *process variabel, independent variabel, dan dependent variabel*. Ketiga variabel ini akan saling

---

<sup>12</sup> Aris kurniawan, pengertian strategi-tingkat, jenis, bisnis, integrasi, umum, para ahli, (<http://www.gurupendidikan.co.id>), 29 oktober 2021

<sup>13</sup> T. Hani Handoko, Manajemen personalia dan sumber daya manusia edisi.2 yogyakarta BPFE (yogyakarta : 2001). Hal. 69

<sup>14</sup> Jimmy Sadeli dan Bayu prawira Hie, Manajemen sumber daya manusia, (Jakarta : Salemba empat,2001). Hal. 273

<sup>15</sup> Veithza Rivai, Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktik (Jakarta : Rajawali pers,2009). Hal 148

berhubungan dan mempengaruhi dari proses rekrutmen. *Proses variabel* adalah mekanisme dalam psikologi atau mekanisme lingkungan yang dianggap sebagai hal yang menentukan hasil dari bermacam-macam metode rekrutmen. *Independent variabel* adalah suatu gambaran umum tentang praktik rekrutmen. Adapun *dependent variabel* adalah hasil dari proses rekrutmen tersebut. Setiap variabel-variabel tersebut pun masih dibagi menjadi beberapa elemen.

*Independent variabel* adalah seperangkat peraturan, prosedur, keputusan keputusan yang dianggap sebagai bagian dari rekrutmen organisasi. Variabel ini dibagi menjadi 3 elemen, yaitu : *recruiter, recruitment source, dan administrative policies dan procedures*. Proses variabel dibagi menjadi 2 macam proses, yaitu proses *prehire* dan proses *posthire*. Proses *prehire* menekankan pada hal yang terjadi sebelum proses rekrutmen, sedangkan proses *posthire* menekankan pada saat perekrutan tersebut. Sedangkan *dependent variabel* adalah variabel atau faktor yang ada di dalam hasil proses rekrutmen. Variabel ini dibagi menjadi *prehire dan posthire*. Akibat dari *prehire* adalah ketertarikan pelamar terhadap pekerjaan, ekspektasi untuk menerima tawaran, pilihan pekerjaan yang nyata, dan keinginan untuk mengejar tawaran pekerjaan. dan akibat dari *posthire* adalah



kepuasan terhadap komitmen kerja, prestasi kerja yang dihasilkan. Dan lamanya mengabdikan dalam sebuah pekerjaan.<sup>16</sup>

Menurut Simamora, rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen, individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan dan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia diperusahaan atau organisasi.<sup>17</sup>

Menurut Hariandja dalam Subekti dan Jauhar, rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Rizky hadi rachmanto, teori dan proses rekrutmen (<http://www.kompasiana.com>), 22 oktober 2014, 03:15 WIB

<sup>17</sup> Desi ratnasari, studi tentang proses rekrutmen tenaga kerja perlindungan masyarakat (LINMAS) di badan kesatuan bangsa, politik, dan perlindungan masyarakat kabupaten malinau, Ejournal pemerintah integratif, vol.1 no.1, 2013 : 75-79. Hal 78.

<sup>18</sup> Rizal pahlevi, analisis eektifitas proses rekrutmen dan dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, PT. Teknologi riset global investama, jakarta, periode januari-desember 2013

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya adalah sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Disamping agar mencapai sasaran yang diinginkan dari sebuah rekrutmen, yaitu memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan, maka program rekrutmen harus dilakukan secara terbuka dalam arti para pelamar dimungkinkan berkompetisi secara adil. Islam mendorong kita untuk berbuat adil. Sebagai contoh, dalam melakukan perekrutan, promosi atau keputusan-keputusan lain dimana manajer harus menilai kinerja seseorang terhadap orang lain, dengan kejujuran dan keadilan ('Adl) adalah sebuah keharusan. Dengan demikian tidak ada alasan

lain seperti nepotisme, favouritisme, atau kepentingan pribadi dalam suatu proses rekrutmen.<sup>19</sup>

Hal ini sesuai dengan firman Allah dal Qs. An-nisa ayat 58 :

*إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا  
حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا  
يُعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا*

Artinya : sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat.(Qs.An-nisa:58).<sup>20</sup>

b. Alasan dilakukan rekrutmen

Beberapa alasan dilakukan rekrutmen adalah adalah berdirinya organisasi baru, adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi, terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, adanya pekerjaan yang dipindah ke organisasi lain, adanya pekerja yang berhenti baik dengan hormat maupun tidak hormat, adanya pekerja yang berhenti

<sup>19</sup> Muhammad R lukman fauroni, visi alquran tentang etika bisnis, edisi 1, salemba diniyah, jakarta, 2002, hal.174

<sup>20</sup> Alquran dan terjemahan surat an-nisa ayat 58.

karena memasuki usia pensiun, dan adanya pekerja yang meninggal dunia.

Menurut pandangan islam tenaga professional tersebut dicirikan oleh tiga hal yakni : 1) kafaah, yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, 2) himmatul amal, yakni : memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi dan 3) amanah, yakni terpercaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai tugas dan kewajibannya serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya.<sup>21</sup>

c. Tujuan rekrutmen

Setiap perusahaan yang melakukan rekrutmen pada dasarnya memiliki suatu tujuan untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang cocok dengan jabatan yang dipangkunya serta yang berkualifikasikan dalam bidangnya. Tujuan rekrutmen adalah bertujuan menyediakan karyawan yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Sehingga karyawan tersebut akan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan cara seefisien mungkin agar tercapainya suatu tujuan (Amirullah dan hanafi, 2002).

---

<sup>21</sup> Baiq setiani, kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja dipusahaan, jurnal ilmiah Widya, vol.1 no. 1 mei-juni. Hal 40

d. Proses-proses rekrutmen

Henry Simamora (2006), menyampaikan bahwa proses rekrutmen karyawan dalam satu alur yang sistematis untuk menjadi setiap tahapan dalam setiap jalur. Tahapan proses rekrutmen ini adalah :

1. Penyusunan strategi rekrutmen

Dalam penyusunan ini para departemen sumber daya manusia bertanggungjawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana para pelamar akan direkrut, dimana dan kapan.

2. Pencarian para pelamar kerja

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan akan berlangsung melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya para pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak lembaga dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara lembaga dengan sumber-sumber eksternal seperti lembaga pendidikan atau lembaga lainnya.

3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok (penyaringan)

Setelah lamaran-lamaran diterima akan dilakukan penyaringan untuk menyisihkan pelamar yang tidak

memenuhi syarat yang sudah ditentukan. Dalam proses ini memerlukan kecermatan dari pihak penying.

4. Pengumpulan para pelamar

Kelompok para pelamar (*applicant pool*) terdiri dari pelamar-pelamar yang sudah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh pihak manajemen lembaga dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.<sup>22</sup>

e. Sumber-sumber rekrutmen karyawan

1. Sumber rekrutmen karyawan terdiri dari 2 yaitu sebagai berikut :

Sumber internal adalah rekrutmen karyawan dari dalam organisasi atau perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan yang kosong. Sumber internal dipengaruhi oleh tiga unsur yaitu : tergantung pada ketentuan ormal dan informal organisasi dalam menjabarkan tugas-tugas setiap pekerjaan/jabatan. Penjabaran tersebut berpengaruh langsung pada jumlah (kuantitas) dan kemampuan (kualitas) secara efektif dan efisien. Dipengaruhi oleh metode yang dipergunakan dalam memilih para calon pekerja. Dipengaruhi oleh prosedur dan kewenangan dalam mencari dan membina calon yang

---

<sup>22</sup> E. Sulyati, strategi manajemen sumber daya manusia, Jurnal ilmiah manajemen, vol.1 no.1 April 2020, hal.54-55

potensial dan dapat dipertanggung jawabkan dalam usaha mengisi kekosongan suatu pekerjaan.<sup>23</sup>

## 2. Sumber eksternal

Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja diluar perusahaan, antara lain :

- a. Walk-ins (pelamar datang sendiri ke perusahaan)
- b. Rekomendasi dari karyawan
- c. Pengiklanan
- d. Agen-agen penempatan tenaga kerja
- e. Lembaga-lembaga pendidikan
- f. Organisasi-organisasi pendidikan
- g. Leasing
- h. Nepotisme
- i. Asosiasi-asosiasi profesional
- j. Open house.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Elia Jauvani Sagala, manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. (Jakarta : t.p, 2009) hal. 152

<sup>24</sup> Ambar T. Sulistiyani, manajemen sumber daya manusia : konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi publik. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003). Hal. 146-147

### 3. Seleksi

#### a. Pengertian seleksi

seleksi atau *selection* adalah proses untuk memilih pelamar untuk dijadikan karyawan dan menempatkan mereka pada posisi yang dibutuhkan oleh organisasi. Dengan kata lain, seleksi adalah suatu proses pencocokan kebutuhan dan persyaratan organisasi terhadap ketrampilan dan kualifikasi para pelamar kerja. Proses seleksi ini harus memegang prinsip “*right people in the right jobs*” yaitu menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.<sup>25</sup>

Menurut Ambar T sulistiyani dan rosidah seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan.<sup>26</sup> Seleksi juga disebut sebagai suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu.<sup>27</sup>

Menurut Sondang P Siagian apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen proses selanjutnya ialah seleksi, seleksi proses yang terdiri dari

---

<sup>25</sup> Budi kho, pengertian seleksi dan proses seleksi penerimaan karyawan (Ilmumanajemenindustri.com) 26 april 2018

<sup>26</sup> Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm.151

<sup>27</sup> Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hlm.177



berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan di tolak.<sup>28</sup>

Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah para pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik.<sup>29</sup>

Selain itu seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah si pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari seleksi yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk memilih calon karyawan mana yang lebih memenuhi kriteria untuk dipekerjakan di suatu perusahaan.

b. Tujuan seleksi

Proses seleksi bertujuan untuk menyesuaikan antara kemampuan dan ketrampilan karyawan yang tertulis dalam lamaran kerja dan apa yang dibutuhkan oleh organisasi. Oleh karena itu, seleksi pegawai harus dilaksanakan agar benar-

---

<sup>28</sup> Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hlm.131

<sup>29</sup> Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, (jakarta pusat, 2018) hlm.159

benar mendapat pegawai yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang dipangkunya.<sup>30</sup>

Dalam mengadakan proses seleksi suatu perusahaan mempunyai tujuan seperti yang dikemukakan oleh irianto menyebutkan tiga tujuan prinsip proses seleksi :

1. Untuk membantu organisasi membuat keputusan tentang individu yang memiliki karakteristik yang paling memadai dengan atau memenuhi persyaratan jabatan atau pekerjaan yang lowong.
2. Memastikan bahwa calon pekerja yang ditawarkan dan organisasi secara keseluruhan yang memungkinkan mereka dapat membuat keputusan yang tepat untuk bergabung dengan organisasi atau tidak.
3. Dari fakta yang tak terhindarkan adalah bahwa dalam promoterit.<sup>31</sup>

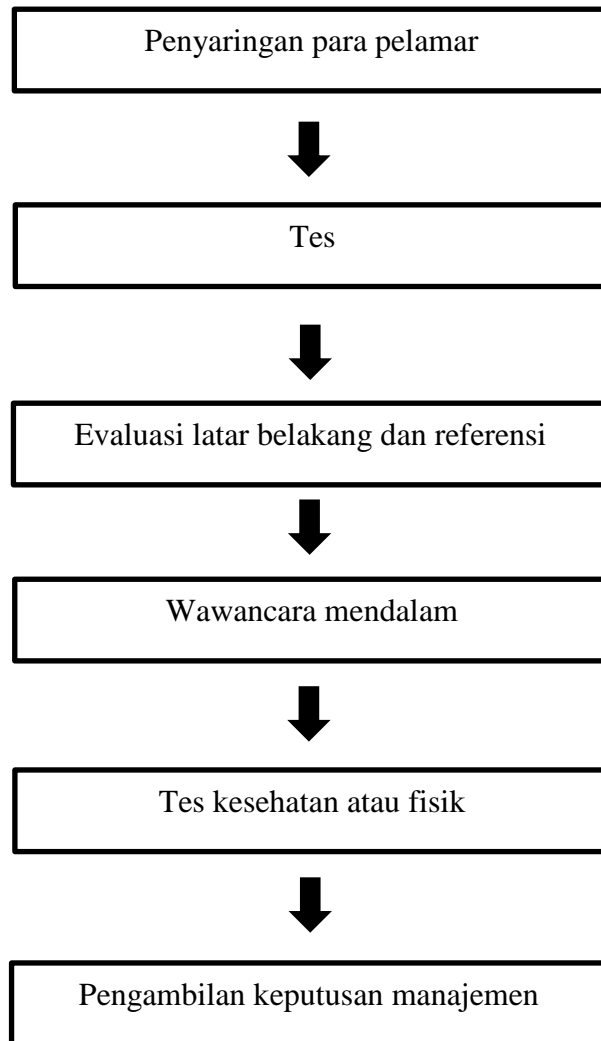
c. Proses seleksi

Dalam proses seleksi ini meliputi langkah-langkah sebagai berikut :

---

<sup>30</sup> Sjafrin mangkuprawira, manajemen sumber daya manusia strategik. (jakarta : ghalia indonesia, 2003), hal.106

<sup>31</sup> Yusuf irianto, pengantar manajemen. (yogyakarta : Graha ilmu, 2001), hal.45



Penjelasan dari gambar diatas adalah :

1. Penyaringan para pelamar, lamaran kerja yang lengkap memberikan informasi awal mengenai pelamar kerja seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, minat dan posisi yang diinginkan, upah yang diinginkan dan keahlian yang dimiliki oleh pelamar.

2. Tes, ditujukan untuk melihat kemampuan pelamar yang sebenarnya atau melihat respon pelamar terhadap pekerjaan yang akan dijalani. Jenis tes meliputi : tes pengetahuan, tes kecerdasan, tes kepribadian, tes psikologis, tes kemampuan komputer, tes bakat baik yang terpendam maupun yang terwujud, dan tes kemampuan motorik dan fisik meliputi ketrampilan manual, kecepatan gerakan tangan, waktu, dan ketelitian.
3. Wawancara awal, wawancara awal ini berguna untuk melihat secara cepat apakah pelamar cocok untuk pekerjaan yang ditawarkan, juga untuk melihat pengalaman kerja tingkat gaji yang diinginkan dan kemauan dan dimutasi atau dipromosikan.
4. Latar belakang dan referensi  
Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui kebenaran informasi yang diberikan oleh pelamar. Apabila pelamar menunjukkan referensi manajer dapat di cek referensi yang disebutkan tersebut.
5. Wawancara mendalam, difokuskan pada upaya melihat kemampuan calon tenaga kerja dan kesesuaian persyaratan kerja. Wawancara semacam ini diharapkan dapat melihat kemungkinan keberhasilan pelamar dalam menjalankan pekerjaannya. Wawancara ini dapat diklasifikasikan

sebagai berikut : Wawancara menurut tingkat struktur (wawancara situasional dan tidak terstruktur), menurut tujuan (wawancara stress dan wawancara penilaian), menurut isi wawancara (wawancara situasional dan wawancara penilaian jabatan), menurut cara wawancara dilakukan (wawancara panel dan wawancara serial).

6. Tes kesehatan, tes ini tidak kalah pentingnya dengan tes yang lain. Meskipun begitu, semua calon tenaga kerja harus menjalani tes untuk melihat apakah calon memiliki penyakit atau tidak. Tes ini dapat dilakukan pada awal atau akhir, bergantung pada apa yang diharapkan organisasi dari program seleksi secara keseluruhan.
7. Pengambilan keputusan, jika pelamar sudah melalui serangkaian tes, pelamar siap bergabung dengan organisasi. Organisasi akan mengambil keputusan dengan menawarkan tawaran kerja dengan beberapa cara seperti pemberitahuan lewat pos, telepon, media massa atau pengumuman di tempat seleksi. Seleksi karyawan ini sangat penting karena tercapainya tujuan organisasi bergantung pada bawahan. Karyawan yang profesional akan melakukan pekerjaan dengan baik untuk organisasi.

Kesalahan dalam perekrutan akan menyebabkan kerugian bagi organisasi tersebut dikemudian hari.<sup>32</sup>

#### 4. Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam

Rekrutmen adalah proses mencari karyawan yang memiliki keahlian dalam bidangnya yaitu sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Peran dalam rekrutmen ini adalah untuk menemukan calon pelamar yang dapat bekerja dalam organisasi atau lembaga yang sedang membutuhkan.

Proses rekrutmen ini adalah jika calon pelamar telah memenuhi syarat dan siap untuk dilakukan sebuah penyaringan, maka akan dilakukan sebuah kegiatan yaitu rekrutmen dan seleksi. Dimana kedua kegiatan ini sangat penting karena saling berkaitan dan tidak bisa dipisahkan. Sebagaimana dalam islam untuk perekrutan sumberdaya manusia harus ada kriteria yang sudah ditentukan. Diantaranya yaitu : *shiddiq* (kejujuran), *amanah* (dapat dipercaya), *fathanah* (cerdas), dan *tabligh* (dapat berkomunikasi dengan baik). Dari keempat kriteria tersebut sangat relevan upaya untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.<sup>33</sup>

Dalam pandangan islam semua hal yang dilakukan harus teratur, rapi dan benar. Dan harus mengikuti proses dengan baik, tidak boleh melakukannya dengan asal-asalan. Hal ini adalah

---

<sup>32</sup> Dr. H. Sutadji S.P., S.Fi., M.Si, perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, (yogyakarta : Dee Publish, 2010). Hal. 55-62

<sup>33</sup> Jusmaliani, pengelolaan sumber daya insani, jakarta : bumi aksara, 2011, hal.76

prinsip awal yang ada dalam islam. <sup>34</sup>Sebagaimana Rosulullah Saw bersabda, yang artinya :

“sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqon (tepat, terarah, jelas dan tuntas)” (HR. Thabrani)<sup>35</sup>

Islam juga menganjurkan untuk memilih dan menyeleksi karyawan yang nantinya akan bergabung dalam perusahaan atau organisasi, sebaiknya dilakukan penyaringan secara tepat dan benar agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan karyawan. Sebagaimana hadist Rosulullah Saw yang artinya :

“apabila suatu pekerjaan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.” (HR. Bukhari)<sup>36</sup>

Maka dapat ditarik kesimpulan dari hadist diatas bahwa suatu jabatan yang diduduki oleh orang yang salah maka kehancuranlah yang akan diterima, dan kerusakanlah yang akan terjadi.

Sebagaimana firman Allah Dalam Qs. Al-Qashas ayat 26 yang berbunyi :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : “Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada

<sup>34</sup> Didin hafidhuddin dan henri tanjung, manajemen syariah dalam praktik, jakarta : gema insani, 2003. Hal.1

<sup>35</sup> Hadiyah salim, tarjamah mukhtarul ahadist, bandung : PT. Alma'arif, cet.IV 1985. Hal.169

<sup>36</sup> Ibid. Hal.80

kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.” (Qs. Al-Qashas :26)<sup>37</sup>

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa untuk merekrut seorang karyawan mereka harus memiliki kekuatan, yaitu kekuatan fisik ataupun non fisik, dan harus bisa bertanggungjawab.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Marja.id, quran surat al-qashas ayat 26 ([https://www.marja.id/quran/028\\_al-qashash/ayat\\_26/](https://www.marja.id/quran/028_al-qashash/ayat_26/)) 2021

<sup>38</sup> Departemen RI, Al- Qur'an Terjemah Indonesia, Kudus: Menara Kudus, 2006, h. 389.



## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan jenis penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, artinya penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Misalnya tingkah laku, cara pandang, motivasi dan sebagainya, secara menyeluruh dan dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu kejadian-kejadian khusus yang alamiah. Artinya dalam penelitian ini tidak menggunakan angka-angka.<sup>39</sup>

Pada umumnya penelitian terbagi atas dua jenis, yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif, dimana keduanya memiliki karakteristik yang berbeda. Sedangkan penelitian kualitatif, menurut *Robert Bogdan dan Steven J Taylor* seorang pakar ilmu sosial, dalam bukunya *introduction to qualitative research methods* yang dialih bahasakan oleh arif furchan seorang pakar ilmu sosial, bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data yang deskriptif, ucapan atau tulisan yang dapat diamati dari orang-orang itu sendiri. Menurut mereka pendekatan ini langsung menunjukkan setting dan individu-individu dalam setting itu secara keseluruhan subjek penyelidikan baik berupa orang atau individu, tidak dipersempit menjadi

---

<sup>39</sup> Burhan bungin, metodologi penelitian kualitatif, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003). Hal. 42

variabel yang terpisah atau menjadi hipotesis, melainkan dipandang sebagai bagian dan suatu keseluruhan.<sup>40</sup>

Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengumpulkan informasi aktual secara rinci, dan melukiskan realita yang ada.<sup>41</sup> Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang ditempuh melalui serangkaian proses yang panjang. Metode penelitian adalah prosedur yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan data ataupun informasi untuk memperoleh jawaban atas permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan untuk memberikan gambaran secermat mungkin, mengenai strategi rekrutmen dan seleksi pengasuh di Lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisiyah kecamatan sumbersari kabupaten jember. Adapun beberapa alasan peneliti menggunakan penelitian kualitatif, yaitu :

1. Dalam penelitian ini, peneliti akan mendeskripsikan mengenai strategi rekrutmen pengasuh di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) putri aisiyah kecamatan sumbersari kabupaten jember.
2. Mendeskripsikan bagaimana model seleksi pengasuh di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) putri aisiyah kecamatan sumbersari kabupaten jember.

---

<sup>40</sup> Arif furchan, pengantar metode penelitian kualitatif (Surabaya : Usaha Nasional, 1992). Hal. 21

<sup>41</sup> Jalaludin Rakhmad, metode penelitian komunikasi, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000). Hal.

Maka pendekatan yang paling sesuai adalah dengan menggunakan penelitian kualitatif, sehingga seluruh bagian yang menjadi kajian penelitian dapat teramati secara tuntas. Peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mendapatkan data yang diinginkan agar data itu terlihat lebih objektif, bila peneliti mengadakan pengamatan secara langsung di lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, pemalsuan data lebih dapat dihindari. Oleh karena itu peneliti harus mengikuti kegiatan LKSA Putri Aisyah kecamatan kabupaten jember. Peneliti mengumpulkan data penelitian dengan kata-kata untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena tentang strategi rekrutmen dan seleksi pengasuh di LKSA putri aisyah kecamatan sumbersari kabupaten jember. Bukan menggunakan angka-angka statistik.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Panti Asuhan Putri Aisyah Sumbersari Jl. Riau Gang Paving No.13 Telp. (0331) 332278 Hp. 0522996138 Sumbersari-Jember.

## **C. Subjek penelitian**

Subjek penelitian yang digunakan bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif istilah subjek penelitian disebut dengan sampling atau sampel. Istilah subjek penelitian menunjukkan pada orang, individu atau kelompok yang dijadikan unit atau satu satuan (kasus) yang diteliti. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Sedangkan yang menjadi

informan atau responden adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.<sup>42</sup>

Dalam subjek penelitian ini yang menjadi informan atau responden adalah ketua lembaga, sekretaris, dan bendahara dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi.

#### **D. Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standart data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti wawancara yang mendalam, observasi, dan dokumentasi. Berikut beberapa metode untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini :

##### **1. Wawancara (interview)**

Dalam teknik wawancara ini, peneliti terlebih dahulu membuat pedoman wawancara yang disesuaikan dengan pertanyaan pada sub masalah. Dengan tujuan, agar proses wawancara lebih terarah dan teratur.

Selain menggunakan pedoman wawancara tersebut, peneliti juga memakai teknik wawancara bebas. wawancara bebas adalah wawancara yang susunan pertanyaannya tidak ditentukan terlebih

---

<sup>42</sup> Lexy J Moleong, metodologi penelitian kualitatif, (Bandung: PT. Remaja rosdakarya, 2004), hal. 112

dahulu dan pembicaraannya tergantung kepada suasana wawancara. Wawancara bebas seringkali juga disebut sebagai wawancara tidak terstruktur karena tidak terikat pada datar pertanyaan tertentu.<sup>43</sup>

Dengan kata lain, kondisi proses berlangsungnya wawancara adalah bebas dan tidak hanya terpengaruh oleh adanya pertanyaan yang telah dipersiapkan. Hal ini dimaksudkan agar proses wawancara dapat berkembang secara leluasa seperti terjadinya arus komunikasi *face to face*. Hasil interview ini diusahakan mampu menunjang data yang terkumpul lewat observasi.

Dan arikunto juga menjelaskan bahwa wawancara bebas adalah wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas namun tetap ada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat. Pertanyaan akan berkembang pada saat melakukan wawancara.<sup>44</sup> Wawancara ini ditujukan kepada ketua panti/pengasuh LKSA Putri aisiyah kec. Sumpalsari kab.jember.

Pada tahap wawancara ini, peneliti menggunakan dua cara. Adapun cara tersebut ialah, dengan menggunakan catatan langsung saat wawancara, dan menggunakan alat perekam. Hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat mengecek kembali hasil wawancara yang telah dilakukan.

---

<sup>43</sup> Atep Adya Barata, Dasar-dasar pelayanan prima, (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo). Hal. 118

<sup>44</sup> Suharsimi Arikunto, prosedur penelitian suatu pendekatan praktik, (Jakarta : Rineka cipta, 2013). Hal. 119

## 2. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung dilokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian yang sedang dilakukan. Observasi ke lokasi yang bersangkutan akan dapat diputuskan alat ukur mana yang tepat untuk digunakan. Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.<sup>45</sup>

Menurut sugiyono observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi partisipan dan non-partisipan. Jenis observasi yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi non-partisipan. Dalam melakukan observasi, peneliti memilih hal-hal yang diamati dan mencatat hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.<sup>46</sup>

Definisi lain observasi adalah suatu kegiatan mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosis. Inti dari observasi ialah adanya perilaku yang tampak dan adanya tujuan yang ingin dicapai.

---

<sup>45</sup> Ridwan, Belajar mudah penelitian untuk guru karyawan dan peneliti pemula. (Bandung : Alfabeta, 2004) hal. 104

<sup>46</sup> Sugiyono, memahami penelitian kualitatif, (Bandung : CV. Alfabeta, 2005) hal. 204

Pengamatan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi pengasuh di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (Lksa) Putri Aisiyah Kabupaten Jember.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi menurut sugiyono adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah.<sup>47</sup>

Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain. Dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumentasi lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan.

Dengan metode ini, peneliti mengumpulkan data dari dokumen yang sudah ada, sehingga penulis dapat memperoleh catatan-catatan yang berhubungan dengan peneliti seperti : gambaran umum LKSA, struktur lembaga, keadaan lembaga, pengurus dan anak asuh LKSA, catatan-catatan, foto-foto dan sebagainya.

---

<sup>47</sup> Ibid, hal. 329

Teknik dokumentasi ini digunakan oleh peneliti untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara observasi dengan cara mempejari dan menganalisa berbagai dokumen agar data yang diperoleh valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

#### **E. Analisis data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Peneliti menganalisis data yang ditelah berhasil dikumpulkan. Analisis data merupakan proses mengatur urutan data dan mengorganisasikannya dalam suatu pola, kategorisasi dan satuan uraian dasar.<sup>48</sup> Data yang terkumpul dapat berupa catatan lapangan dan komentar peneliti, gambar, foto, dokumen, laporan, biografi, artikel, dan sebagainya. Kegiatan analisis data ialah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode dan mengkategorikannya.

Teknik analisis data pada penelitian ini ialah analisis deskripti kualitatif. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah lengkap. Aktiitas dalam analisis data yaitu : reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Adapun langkah-langkah peneliti dalam menganalisis data adalah sebagai berikut :

---

<sup>48</sup> Lexy J Moleong, metode penelitian kualitatif, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004). Hal. 103



1. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, serta memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dengan teks yang bersiat narati, dengan menampilkan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

3. Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan reduksi dan penyajian data, maka langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dari data-data yang sudah disajikan. Jadi demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal.

## **F. Keabsahan data**

Dalam penelitian pada dasarnya sudah ada usaha untuk meningkatkan derajat kepercayaan data yang dinamakan keabsahan data. Salah satu syarat hasil penelitian haruslah ilmiah, dengan bukti data yang ada pada subjek penelitian. Kesalahan mungkin saja bisa terjadi dalam

penggalan data terhadap subjek penelitian. Penelitian harus melaksanakan pemeriksaan terhadap data secermat mungkin sesuai dengan teknik penelitian, sehingga penelitiannya benar-benar dapat dipertanggungjawabkan dari segala segi.

Ada beberapa teknik untuk mengurangi atau meniadakan kesalahan dalam menggali data penelitian, yaitu :

1. Perpanjang keikutsertaan

Sebagaimana yang dikemukakan, keikutsertaan peneliti dalam penelitian kualitatif sangat menentukan dalam pengumpulan data. Keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti pada latar penelitian.

Perpanjangan keikutsertaan peneliti akan memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan. Oleh karena itu, peneliti memperpanjang keikutsertaan selama kurang lebih satu bulan.

2. Ketekunan pengamatan

Ketekunan pengamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci. Peneliti hendaknya mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor

yang menonjol. Sehingga peneliti mampu menguraikan secara rinci bagaimana proses penemuan secara tentatif (masih dapat diubah).

### 3. Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data, yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu, untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Ada empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber data metode, yaitu :

- a. Triangulasi sumber merupakan cara mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber. Adapun cara yang ditempuh peneliti adalah membandingkan data yang disampaikan didepan umum dengan data yang disampaikan secara pribadi.
- b. Triangulasi metode, dalam penelitian ini, peneliti melakukan metode wawancara yang ditunjang dengan metode observasi pada saat wawancara dilakukan. Peneliti melakukan wawancara kepada ketua panti asuhan/ lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisyah kecamatan sumbersari kabupaten jember. Disamping itu, peneliti turun langsung untuk observasi dilapangan dalam mendapatkan data dilapangan sesuai dengan bagaimana proses rekrutmen dan seleksi pengasuh di LKSA Putri aisyah kecamatan sumbersari kabupaten jember.

## **G. Tahap-tahap penelitian**

Tahap-tahap penelitian yang dimaksud yaitu berkaitan dengan proses pelaksanaan penelitian. Tahap-tahap penelitian yang peneliti lakukan terdiri dari tahap pra lapangan, tahap pelaksanaan penelitian, dan tahap penyelesaian. Berikut penjelasannya :

### **1. Tahap Pra Lapangan**

Tahap pra lapangan merupakan awal pada penelitian ini yaitu mengidentifikasi dan memilih lapangan penelitian terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, peneliti memilih pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, kemudian peneliti menyusun kerangka penelitian.

#### **a) Menyusun rencana penelitian**

Dalam hal ini penelitian memikirkan beberapa permasalahan yang akan dijadikan objek penelitian. Permasalahan tersebut sekiranya menarik untuk diangkat menjadi bahan penelitian, serta belum dikaji dalam pembahasan penelitian sebelumnya. Begitu juga permasalahan tersebut belum diketahui oleh masyarakat luas.

Dengan adanya permasalahan dalam penelitian tersebut, perlu kiranya untuk diajukan sebagai judul penelitian dengan membuat matrik untuk disetujui oleh ketua program studi. Setelah itu, peneliti mendalami dan mencari referensi yang relevan dengan topik penelitian yang dituangkan dalam bentuk proposal penelitian,

sehingga judul tersebut bisa disetujui oleh ketua program studi untuk menjadikan pembahasan dalam penelitian, yaitu : “Strategi Rekrutmen dan seleksi pengasuh Di LKSA Putri Aisiyah kec. Sumbersari kab. Jember

b) Memilih objek penelitian

Dalam memilih objek penelitian, peneliti mempertimbangkan faktor akademis dan faktor geografis. Faktor akademis karena hasil dari penelitian nanti dapat dijadikan suatu masukan bagi program studi manajemen dakwah. Sedangkan faktor geografis, penelitian terletak di LKSA Putri Aisiyah kec. Sumbersari kab. Jember. Untuk memperjelas kembali, penelitian ini berjudul “ Strategi Rekrutmen dan Seleksi pengasuh di LKSA Putri Aisiyah kecamatan Sumbersari kabupaten Jember.

c) Melakukan peninjauan observasi terlebih dahulu terkait objek penelitian yang telah ditentukan.

d) Mengajukan judul kepada Fakultas Dakwah. Penelitian mengajukan judul yang telah dilengkapi dengan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

e) Meninjau kajian pustaka. Peneliti mencari referensi penelitian terlebih dahulu serta kajian teori yang terkait dengan judul penelitian.

f) Konsultasi proposal kepada dosen pembimbing.

g) Mengurus perizinan penelitian.

Setelah proposal penelitian diterima oleh pihak fakultas dakwah, maka tahap selanjutnya yang dilakukan adalah mengurus surat izin penelitian untuk memberikan izin dalam melaksanakan penelitian. Oleh karena itu, sebuah penelitian tidak akan terlaksana apabila penelitian tersebut tidak mendapatkan izin dari pihak-pihak yang terlibat.

Mengurus surat izin penelitian, pertama kali peneliti mengajukan surat penelitian kepada ketua program studi yaitu bu aprilia yang kemudian dilanjutkan kepada bapak dimas untuk memberikan nomor surat. Setelah itu, peneliti mengajukan permohonan izin ke ketua panti sebagai ketua LKSA.

h) Mempersiapkan perlengkapan penelitian

Peneliti harus menyiapkan perlengkapan penelitian, hendaknya yang dipersiapkan peneliti tidak hanya kesiapan fisik dan mental. Perlengkapan yang dimaksud adalah bolpoin, kamera, laptop, buku catatan dan lain-lain.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Setelah mendapatkan izin penelitian, peneliti kemudian akan memasuki objek penelitian dan langsung melakukan pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan apa yang peneliti akan teliti. Dan tentunya sesuai dengan judul yang peneliti angkat.

### 3. Tahap Penyelesaian

Tahap penyelesaian merupakan tahap yang paling akhir dalam penelitian. Yaitu penulisan laporan atau hasil penelitian. Setelah data-data yang dibutuhkan terkumpul melalui beberapa teknik yang ada.

## **BAB 4**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

#### **A. Gambaran Objek Penelitian**

##### **1. Histori berdirinya LKSA Putri Aisyah kecamatan sumbersari kabupaten jember**

Panti Asuhan merupakan lembaga yang bergerak di bidang sosial untuk membantu anak-anak yang sudah tidak memiliki orang tua. Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001), panti asuhan merupakan sebuah tempat untuk merawat dan memelihara anak-anak yatim atau yatim piatu. Pengertian yatim adalah tidak memiliki seorang ayah, sedangkan yatim piatu adalah tidak memiliki seorang ayah dan ibu. Namun, tidak hanya untuk anak yatim maupun yatim piatu, panti asuhan juga terbuka untuk anak-anak selain mereka, seperti anak terlantar. Anak-anak yang kurang beruntung seperti yang dipaparkan di atas juga dapat bertempat tinggal di panti asuhan. Jumlah panti asuhan di seluruh Indonesia diperkirakan antara 5.000-8.000 yang mengasuh sampai setengah juta anak. Pemerintah Indonesia hanya memiliki dan menyelenggarakan sedikit dari panti asuhan tersebut, lebih dari 99% panti asuhan diselenggarakan oleh masyarakat, terutama organisasi keagamaan (Sudrajat, 2008). Salah satu organisasi keagamaan yang telah berkembang mendirikan panti asuhan adalah organisasi Muhammadiyah, yang mendirikan panti asuhan keluarga yatim muhammadiyah (PAKYM). Panti asuhan ini



mengasuh anak dari latar belakang yang berbeda, seperti anak yatim, anak piatu, anak yatim piatu, anak terlantar dan anak yang tidak mampu.

Berdirinya Panti asuhan putri aisyiah ini berawal dari panti asuhan putra Budi Mulya Jember pada tahun 1989. Panti asuhan putra budi mulya adalah panti yang seluruh isinya dihuni oleh anak asuh laki-laki. Dengan perkembangannya waktu mengundang kedatangan beberapa orang dan mereka menanyakan bisakah panti asuhan ini menerima anak asuh perempuan untuk tinggal di asrama. Dengan latar belakang ini timbul ide untuk mendirikan panti asuhan putri yang merupakan pengembangan dari panti putra Budi Mulya.

Prof.Mulyono kemudian mewakafkan tanahnya yang berlokasi di Jl.Riau gang paving no 13 seluas 325 M2 kepada Pimpinan Cabang Muhammadiyah Sumpalsari. PCM Sumpalsari menyerahkan pengelolaan Panti Asuhan Putri kepada Pimpinan Cabang 'Aisyiyah Sumpalsari Jember. Maka pembangunan gedung panti asuhan putri 'Aisyiyah dimulai dengan Bp.Drs Sunoto sebagai ketua Pembangunan.

Sambutan dan antusiasme anggota,simpatisan dan masyarakat dengan memberikan sumbangan dana pembangunan gedung panti asuhan putri 'Aisyiyah sangatlah besar sehingga pembangunan dapat diselesaikan pada th 2010. Panti Asuhan Putri 'Aisyiyah diresmikan pada tanggal 14 Maret 2010 oleh PP Muhammadiyah. Kapasitas gedung masih menampung 5 anak, terdiri 3 anak SMP dan 1 anak

SMA, 1 anak SMK dan pengasuh. Gedung yang terdiri 1 ruang tamu, 1 ruang makan ,3 kamar mandi dan 2 kamar. kapasitas 7 orang per kamar),1 musholla. Pengesahan Pendirian berdasar SK Pimpinan Cabang ‘Aisyiyah Summersari Kabupaten Jember No 01/KEP/PCA/A/VII/2014.

Pada tahun 2012 membeli tanah disebelah selatannya seluas 316 M2. Pembangunan perluasan gedung dilaksanakan dengan menambah fasilitas Musholla, kamar anak-anak 1 kapasitas 7 orang,4 kamar mandi, 1 kamar ganti, gudang,dan 1 kamar tamu, tempat menjemur pakaian, 1 ruang belajar,1 ruangan kantor pengurus, garasi.

Sampai dengan tahun 2017 jumlah anak asuh yang sudah keluar lulus sekolah SMA ada 9 anak. 5 anak asuh melanjutkan ke perguruan tinggi melalui jalur bidik misi, 4 bekerja di perusahaan swasta. 18 anak asuh tinggal di dalam panti, 6 anak asuh tinggal di luar panti.

## **2. Letak geografis obyek penelitian**

Pimpinan Cabang Aisyiah Summersari Majelis Kesejahteraan Sosial Lksa Panti Asuhan Putri Aisyiah Summersari Jember. Jl. Riau Gang Paving No.13 Telp. (0331) 332278

## **3. Tujuan Lembaga**

- a) Meningkatkan martabat bangsa, mengharapkan ridho Allah SWT.
- b) Membantu program pemerintah dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, memelihara anak yatim, piatu, yatim piatu, dan dhuafa.

- c) Memberikan pelayanan dan memenuhi kebutuhan, baik fisik dan non fisik (agama, mental, pendidikan, dan sosial) sesuai dengan tuntutan dan nilai-nilai ajaran islam.
- d) Membimbing dan mengembangkan bakat, kepribadian anak, agar bisa terampil, mandiri, hidup layak, berguna dan bertanggungjawab untuk dirinya, keluarga, dan masyarakat serta agama.
- e) Mengentaskan anak asuh sehingga menjadi manusia yang shalihah, beriman, bertaqwa, cerdas, terampil, dan mandiri.

#### **4. Visi dan misi LKSA**

Visi LKSA adalah :

Terbentuk muslimah yang beriman, bertaqwa, terampil, cerdas, dan mandiri, berguna bagi masyarakat, bangsa dan negara.

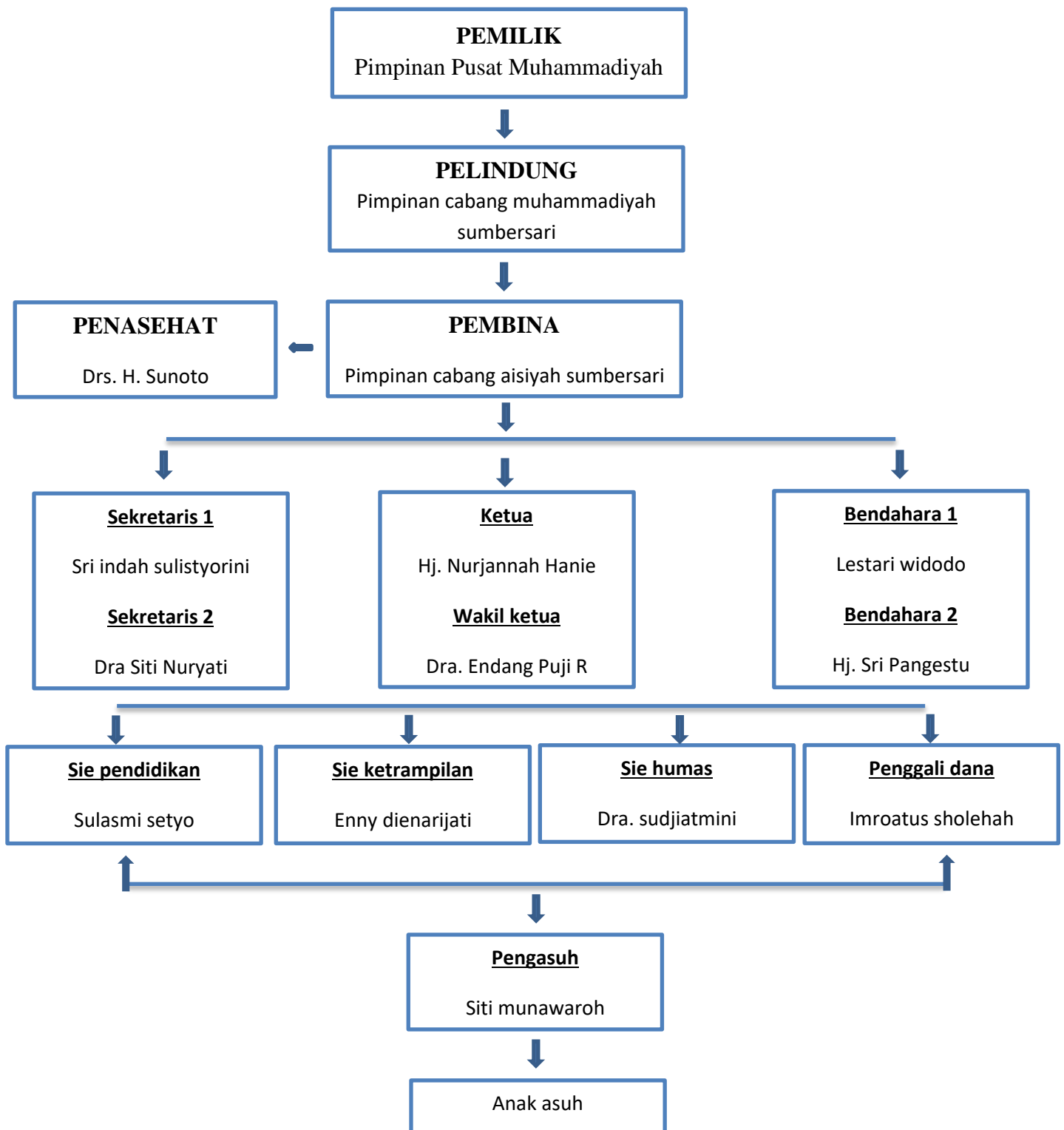
Misi LKSA Adalah :

- a) Mendidik dan mengasuh anak yatim, piatu, yatim piatu, dan dhuafa.
- b) Mengimplementasikan firman Allah SWT QS. Al-Maun (107) ayat 1-7
- c) Mencetak muslimah yang cerdas, terampil, mandiri, dan beraqidah islam yang bersumber kepada Al-quran dan sunnah Nabi Muhammad SAW.

## 5. Struktur organisasi lembaga

### STRUKTUR PENGELOLA LEMBAGA KESEJAHTERAAN SOSIAL

#### ANAK PUTRI AISIYAH SUMBERSARI KABUPATEN JEMBER



## **B. Penyajian Data Dan Analisis**

Pada bab ini peneliti akan menguraikan data dan hasil penelitian tentang permasalahan yang telah ditulis dalam fokus penelitian pada bab 1, yaitu tentang bagaimana strategi rekrutmen pengasuh di LKSA Putri Aisyah sumbersari kabupaten jember dan Bagaimana model atau pola seleksi di lksa putri aisyah kecamatan sumbersari kabupaten jember.

Data hasil penelitian ini diperoleh dari teknik wawancara, observasi dan dokumentasi, yang dilakukan oleh peneliti dengan ibu ketua panti/pengurus Lksa putri aisyah. Selain itu, peneliti juga melakukan pengecekan data-data Lksa putri aisyah. Berikut hasil penyajian data hasil penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif untuk melihat kondisi alami dari suatu fenomena. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman dan menggambarkan realita yang kompleks.

Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan didasari oleh orang atau perilaku yang diamati. Pendekatannya diarahkan pada latar dan individu secara holistik (utuh). Jadi, tidak dilakukan proses isolasi pada objek penelitian kedalam variabel atau hipotesis. Tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keseluruhan.

Untuk tahap analisis, yang dilakukan oleh peneliti adalah membuat daftar pertanyaan untuk wawancara, pengumpulan data, analisis data yang dilakukan sendiri oleh peneliti. Untuk dapat mengetahui sejauhmana

informasi yang diberikan oleh informan penelitian, peneliti menggunakan beberapa tahap :

*Pertama*, menyusun draf pertanyaan wawancara berdasarkan dari unsur-unsur kredibilitas yang akan ditanyakan pada narasumber atau informan.

*Kedua*, melakukan wawancara dengan ketua Lembaga kesejahteraan sosial anak putri aisiyah sumbersari kabupaten jember. Selain itu, peneliti juga wawancara kepada pengurus dan pengasuh guna untuk data pendukung.

*Ketiga*, melakukan dokumentasi langsung dilapangan untuk melakukan data-data yang berhubungan dengan penelitian.

*Keempat*, memindahkan data penelitian yang berbentuk daftar dan semua pertanyaan yang diajukan kepada narasumber atau informan.

*Kelima*, menganalisis hasil data wawancara yang telah dilakukan.

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data-data tersebut. Analisa menurut Noeng Mujahir adalah upaya mencari serta menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menjadikan sebagai temuan bagi orang lain.<sup>49</sup>

Untuk itu dalam bagian analisis data ini peneliti akan menganalisis segala data yang telah peneliti dapatkan dilapangan baik dari hasil wawancara, hasil pengamatan sendiri, maupun dokumen-dokumen yang

---

<sup>49</sup> Noeng Muhadjir, Op. Cit., hlm. 142.

terkait dengan strategi rekrutmen dan seleksi pengasuh di Lembaga kesejahteraan sosial anak putri aisiyah sumbersari kabupaten jember.

**1. Bagaimana Strategi rekrutmen pengasuh di lembaga kesejahteraan sosial anak ( LKSA ) sumbersari kabupaten jember?**

Dalam suatu organisasi, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bekerja sesuai dengan kemampuan minat bakatnya, maka harus dilakukan proses rekrutmen dan seleksi. Hal ini dilakukan supaya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam pekerjaan dilakukan dengan baik oleh setiap individu dengan posisinya masing-masing.

Rekrutmen dan seleksi termasuk fungsi-fungsi MSDM yang mempunyai peranan strategis dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sebagaimana ditetapkan dalam analisis pekerjaan khususnya deskripsi dan spesifikasi. Kedua kegiatan tersebut didahului oleh kegiatan analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia. Hal ini berarti bahwa kegiatan rekrutmen dan seleksi harus didasarkan pada suatu kebutuhan yang dialami organisasi, baik dalam fisik maupun dari segi kemampuan dan ketrampilan. Pelaksanaan kedua kegiatan tersebut secara wajar dan dikerjakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik, akan dapat mencegah suatu organisasi yang akan mengalami surplus pegawai, kecuali karena adanya faktor-faktor

eksternal yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi itu sendiri. Begitupun dengan Lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisiyah sumbersari menerapkan dua kegiatan tersebut dengan menggunakan :

a) Strategi

Strategi adalah proses penentuan rencana para pemimpin yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Strategi menunjukkan arahan umum yang hendak ditempuh oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Strategi ini merupakan rencana besar dan penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Setiap organisasi yang dikelola dengan baik memiliki strategi, walaupun tidak dinyatakan secara eksplisit.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, sebagaimana yang disampaikan oleh ketua lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) sumbersari kabupaten jember yaitu ibu nurjannah hanie bahwa :

“sebagai pemimpin mempunyai tanggungjawab untuk mengajak dan mengarahkan para anggotanya dalam mencapai tujuan bersama untuk organisasi kedepannya. Salah satunya mengenai strategi rekrutmen dan seleksi pengasuh di lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA).”<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> Hasil wawancara ketua LKSA ibu Hj.nurjannah hannie. Jember. Tgl 13 april 2021



## b) Rekrutmen

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan sebagaimana yang disampaikan oleh ibu Hj. Nurjannah hannie selaku ketua lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisiyah sumbersari jember mengatakan dalam wawancaranya bahwa :

“dalam Lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisiyah membutuhkan strategi rekrutmen dan seleksi pengasuh sebagai salah satu faktor penting untuk meningkatkan kualitas anak asuh diasrama. Karena seorang pengasuh adalah pengganti orang tua yang ada di rumah. Untuk mewujudkan anak asuh yang berkualitas maka lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) ini harus mempunyai seorang pengasuh yang berkualitas pula. Karena kecerdasan, kemampuan dan ketrampilan baik yang dimiliki anak asuh pasti tidak luput dari adanya pendampingan atau arahan dari pengasuh yang baik pula.”<sup>51</sup>

Hal ini juga didukung oleh ibu sri indah sulistyorini selaku sekretaris 1 di lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisiyah sumbersari jember mengatakan bahwa :

“Dalam meningkatkan kualitas pengasuh di lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisiyah ini salah

---

<sup>51</sup> *Ibid.*

satunya adalah dengan cara perekrutan pengasuh baru. Dan perekrutan dalam lembaga ini akan dilaksanakan ketika sudah berada dibatas waktu yang sudah ditentukan yaitu 5 tahun. Karena dalam jangka waktu 5 tahun ini akan ada re-generasi anak asuh sehingga dapat dilaksanakan perekrutan ini.”<sup>52</sup>

Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan atau persiapan yang baik dan matang. Perencanaan dilakukan demi menghindari terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan dalam perekrutan pengasuh baru. Ibu lestari widodo selaku bendahara 1 di lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisiyah sumbersari juga mengatakan bahwa :<sup>53</sup>

“perencanaan rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan cara menganalisis segala hal, agar tidak terjadi kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan. Dengan perencanaan yang baik diharapkan jika ada suatu permasalahan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dapat mengatasinya dengan baik.”

Dalam melakukan kegiatan rekrutmen perlu adanya sebuah perencanaan, sehingga proses perekrutan ini dapat menyerap dan

---

<sup>52</sup> Hasil wawancara sekretaris 1 ibu sri indah sulistyorini. Jember. Tgl 03 juli 2021

<sup>53</sup> Hasil wawancara bendahara 1 ibu lestari widodo. Jember. Tgl 03 juli 2021

menemukan calon pelamar atau karyawan yang berkualitas.

Adapun uraian dari strategi rekrutmen ini adalah :

#### 1. Perencanaan rekrutmen

Dalam melaksanakan suatu kegiatan rekrutmen tentunya kita berharap kegiatan tersebut dapat berjalan dengan lancar, maka pentingnya suatu perencanaan yang matang agar dapat mencapai tujuan.

Dalam perencanaan rekrutmen ini penyusunan rencana yang harus diperhatikan adalah menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hal ini didukung oleh pernyataan dari ibu lestari widodo selaku bendahara 1 di Lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisyah sumbersari-jember. Beliau mengatakan bahwa :

“untuk menentukan siapa yang akan menjadi pengasuh di Lksa ini maka kita harus melakukan sebuah kegiatan perekrutan pengasuh baru, tentunya dalam perekrutan pengasuh baru ini agar mencapai tujuan yang diinginkan maka perlu dilakukan sebuah perencanaan yang baik dan matang”<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Hasil wawancara sekretaris 1 ibu sri indah sulistyorini. Jember. Tgl 03 juli 2021

## 2. Persiapan rekrutmen

Dalam perencanaan sebuah kegiatan rekrutmen harus ada persiapan yang matang tujuannya agar bisa mendapatkan pengasuh yang tepat, berkualitas dan bertanggungjawab. Dan dapat bertahan di lembaga LKSA ini dengan jangka waktu yang lama.

Di dalam sebuah persiapan rekrutmen ini terdapat beberapa hal yang perlu dipersiapkan adalah : 1) penentuan waktu dan biaya. 2) penetapan prosedur yang ditetapkan. 3) penetapan kualifikasi pelamar. 4) penetapan sumber dalam rekrutmen. Persiapan pertama adalah penentuan waktu dan biaya, dalam persiapan pelaksanaan rekrutmen ada berbagai kegiatan yang dilakukan maka sangat penting untuk menentukan waktu, kesiapan anggota, dan biaya yang diperlukan dalam proses penyaringan pelamar atau karyawan yang baru.

Hal ini didukung oleh ibu sri indah sulistyorini yang mengatakan bahwa :

“menentukan waktu dan biaya dalam persiapan pelaksanaan rekrutmen ini sangat penting, karena calon pelamar yang akan menjadi pengasuh di lembaga ini tidak hanya di kota jember saja, melainkan ada yang dari luar kota jember juga, jadi

agar dapat berjalan dengan lancar, maka diperlukan penentuan waktu dan biaya dalam persiapan rekrutmen ini.”<sup>55</sup>

Yang kedua, penetapan prosedur penerimaan pengasuh. Dalam penetapan prosedur penerimaan pengasuh baru ini ada peraturan dan tata tertib tentang penerimaan tenaga kerja atau pelamar, dan tata cara atau prosedur penerimaan pengasuh adalah : 1) pengajuan permohonan lamaran. 2) dilakukan seleksi berkas administrasi. 3) pelaksanaan tes dan wawancara. 4) keputusan seleksi. Ketiga, penetapan kualifikasi pelamar. Adapun dari persiapan rekrutmen yang ketiga ini yaitu kualifikasi pelamar dimana para calon pelamar ini harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan yaitu : 1) beragama islam/muslim, 2) faham muhammadiyah, 3) harus perempuan, 4) sehat jasmani dan rohani, 5) pendidikan minimal sarjana (S1), 6) lancar membaca alquran, 7) hardwoker, komunikatif, dan dapat bekerjasama. Syarat pertama adalah muslim, hal ini dikarenakan lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisiyah ini merupakan lembaga yang menggunakan pendidikan berdasarkan pesantren sehingga dikenal dengan keislaman dan keimanannya. Untuk menjadi pengasuh di lembaga kesejahteraan sosial anak

---

<sup>55</sup> Hasil wawancara sekretaris 1 ibu sri indah sulistyorini. Jember. Tgl 05 juli 2021

(LKSA) putri aisyah harus memiliki komitmen, keimanan dan keislaman yang kuat. Syarat kedua adalah faham muhammadiyah, hal ini dikarenakan lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) Putri Aisyah Sumbersari-Jember ini adalah lembaga yang berada dibawah naungan lembaga muhammadiyah.

Hal ini didukung oleh pernyataan dari ketua Lksa putri aisyah sumbersari-jember yaitu ibu Hj. Nurjannah hanie bahwa :

“syarat untu menjadi pengasuh di lembaga ini adalah muslim dan faham kemuhammadiyah, hal ini karena lembaga ini berada dibawah naungan lembaga muhammadiyah.”<sup>56</sup>

Syarat yang ketiga adalah harus perempuan, hal ini karena didalam lembaga ini dihuni oleh kaum perempuan sehingga menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Syarat keempat adalah sehat jasmani dan rohani, hal ini karena untuk menjadi pengasuh di lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) ini harus sehat agar dapat menjaga dan melindungi anak asuh dari marabahaya atau hal-hal yang tidak diinginkan.

---

<sup>56</sup> Hasil wawancara ketua Lksa ibu Hj. Nurjannah hanie. Jember. Tgl 11 juli 2021

Hal ini didukung oleh ibu siti munawaroh selaku pengasuh di Lksa putri aisyah sumbersari-jember beliau mengatakan bahwa :

“untuk menjadi pengasuh di lembaga ini harus perempuan karena tidak ingin terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. dan memiliki jiwa yang sehat agar dapat menjadi garda terdepan bagi anak asuhnya.”<sup>57</sup>

Syarat kelima adalah pendidikan minimal S1 hal ini karena anak asuh didalam lembaga ini membutuhkan seorang pengasuh yang berwawasan luas sehingga juga dapat memotivasi anak asuh untuk mempunyai cita-cita berpendidikan tinggi.

Hal ini juga didukung oleh ibu Hj. Nurjannah hanie menyatakan bahwa :

“pendidikan itu penting. jadi untuk menjadi pengasuh di Lksa ini minimal harus lulusan pendidikan strata satu (S1) dimana agar anak asuh tidak akan mengalami kesulitan mengenai pendidikannya karena sudah memiliki pengasuh yang berwawasan luas.”<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Hasil wawancara pengasuh Lksa ibu siti munawaroh. Jember. Tgl 11 juli 2021

<sup>58</sup> Hasil wawancara ketua Lksa ibu Hj. Nurjannah hanie. Jember. Tgl 18 juli 2021

Syarat yang keenam adalah fasih membaca alquran hal ini karena pengasuh harus bisa menjadi contoh yang baik bagi anak asuhnya.

Hal ini didukung oleh ibu sri indah sulistyorini beliau mengatangkan bahwa :

“karena lembaga ini adalah lembaga islam maka wajib untuk seorang pengasuh yang fasih membaca alquran. Dan juga agar dapat menjadi contoh yang baik untuk anak asuhnya.”<sup>59</sup>

Dan syarat yang terakhir adalah komunikatif dan dapat bekerjasama hal ini karena seorang pengasuh nantinya tidak akan berinteraksi didalam asrama saja, tetapi juga berinteraksi dengan masyarakat sekitar dan dapat bekerjasama dengan lembaga yang lain.

Penetapan kualifikasi yang ditetapkan sebagaimana yang sudah dijelaskan diatas semua itu berdasarkan hasil rapat dan musyawarah segenap pengurus lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisyah sumbersari-jember. Keempat adalah penetapan sumber rekrutmen. Dimana sumber atau metode penarikan ini biasa disebut dengan Channel (saluran). Metode ini adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh para pencari calon pelamar

---

<sup>59</sup> Hasil wawancara sekretaris 1 ibu sri indah sulistyorini. Jember. Tgl 23 juli 2021



untuk mendapatkan karyawan yang sesuai yaitu memiliki pengetahuan dan ketrampilan.

Dari penjelasan diatas mengenai perencanaan rekrutmen, bisa ditarik kesimpulan bahwa, proses rekrutmen dengan persiapan rekrutmen melalui 4 tahapan yaitu penentuan aktu dan biaya, penetapan prosedur, penetapan kualifikasi atau kriteria, meneapkan sumber atau saluran dalam rekrutmen.

### 3. Pelaksanaan rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen pengasuh akan dilaksanakan setiap 5 tahun sekali. Karena setiap 5 tahun sekali akan ada re-generasi abak asuh, jadi biasanya dilaksanakannya rekrutmen ini bersamaan dengan anak asuh yang baru juga. Semua ini dilakukan agar seorang pengasuh dan anak asuh bisa menjalin hubungan yang baik sebagaimana seperti orang tua dan anak.

Dalam pelaksanaan rekrutmen ini ada 2 kegiatan yang dilakukan yaitu penyebaran pengumuman dan penerimaan lamaran.

#### a. Penyebaran pengumuman.

Penyebaran pengumuman penerimaan pengasuh ini dapat diperoleh dari berbagai macam saluran. Adapun saluran yang dilakukan oleh lembaga

kesejahteraan sosial Anak (LKSA) ini adalah : 1) *website*. 2) *broadcast* (media sosial) dan 3) informasi internal. Dari beberapa saluran ini maka pihak lembaga berharap dapat meminimalisir tidak tersosialisasikannya pengumuman penerimaan pengasuh ini secara luas agar mampu menyerap pelamar baru yang berkualitas.

b. Penerimaan lamaran.

Dalam penerimaan lamaran ini calon pelamar bisa langsung memberikan berkasnya ke lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisyah sumbersari-jember. Yang nantinya berkas tersebut akan langsung di cek oleh yang bertugas dan akan langsung ditentukan siapa yang lolos untuk mengikuti tahap berikutnya yaitu tahap seleksi.

**2. Bagaimana model seleksi di lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisyah sumbersari kabupaten jember ?**

Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pengasuh pihak lembaga menerima berkas lamaran yang diajukan oleh para calon pengasuh, setelah itu tahap selanjutnya adalah seleksi administrasi yang dilakukan oleh lembaga, seleksi ini meliputi seleksi berkas-berkas lamaran yang dimasukkan oleh calon pengasuh apakah sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.

## 1. Seleksi administrasi

Pemeriksaan referensi dilakukan untuk mengetahui tentang pengalaman kerja sebelumnya, dan ketrampilan yang dimiliki oleh pelamar. Panitia penyelenggara mengecek semua kelengkapan dalam surat lamaran.

Seleksi ini dilakukan didalam lembaga kesejahteraan soial anak (LKSA). Di Dalam Seleksi administrasi ini ada syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon pengasuh yaitu adalah : 1) surat lamaran, 2) daftar riwayat hidup, 3) pas foto terbaru, 4) Fotocopy kartu identitas (KTP) dan kartu keluarga (KK), 5) fotocopy ijazah, 6) fotocopy sertifikat yang dimiliki, 7) fotocopy referensi atau pengalaman kerja yang dimiliki. Calon pengasuh yang nantinya lolos dalam seleksi administrasi ini akan mengikuti seleksi tahap berikutnya yaitu seleksi tes dan wawancara.

## 2. Seleksi wawancara awal

Wawancara dipilih sebagai salah satu cara untuk menyeleksi karena dianggap dapat mengungkapkan dan menggali banyak hal dari pelamar, seperti komitmen, akhlak, kepribadian, dan kompetensi serta digunakan untuk mengkroscek apakah data yang ditulis pada lamaran sesuai dengan aslinya.

Wawancara ini dilaksanakan lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisyah dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai pelamar serta untuk mengukur kualitas pelamar melalui sifat-sifat seperti sikap sosial, penampilan umum, dan kemampuan mengekspresikan diri secara efektif dan juga tes tersebut akan memberikan informasi tentang pas atau pelamar atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya atau dengan berkas yang dilampirkan.

Wawancara ini dilakukan untuk menggali dan menguji beberapa hal diantaranya yaitu :

a. Kepribadian

Tes kepribadian ini sangat penting untuk melihat menguji karakter, bakat minat, kecerdasan dan keinginan berprestasi. berdasarkan hasil wawancara ketua lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisyah menyatakan bahwa :

“wawancara ini merupakan tahap yang sangat penting karena kita dapat mengajukan beberapa pertanyaan pada pelamar mengenai dirinya, kita dapat mengkroscek apa yang terlampir diberkas lamaran sekaligus menilai bagaimana sikap,

karakter, dan kepribadian dari pelamar itu sendiri.”<sup>60</sup>

Dapat kita lihat bahwa aspek kepribadian merupakan hal yang penting yang harus bersikap, memberi contoh kepada anak asuhnya, agar anak asuh dapat menjadi insan yang cerdas dan berkarakter.

b. Keilmuan dan wawasan

Tes ini dilakukan untuk menguji pengetahuan pelamar tentang berbagai hal. Tes ini untuk menguji pandangan pelamar tentang suatu masalah yang sedang dibicarakan. Tes ini dilakukan dengan cara langsung, yaitu diuji secara langsung oleh tim yang harus bertugas menyeleksi pelamar, tes ini meliputi kemampuan dalam dunia pendidikannya dan pengetahuan tentang ilmu-ilmu ke-islaman.

c. Baca alquran dan hafalan

Pada tes ini pelamar atau calon pelamar diminta untuk membaca alquran langsung dihadapan interviewer. Tes membaca dan hafalan alquran diperlukan, karena nantinya kita akan mendidik anak asuh yang ada di lembaga, dan juga ada beberapa anak yang sudah mulai menghafal alquran, meski pada kenyataannya banyak

---

<sup>60</sup> Hasil wawancara ketua Lksa ibu Hj. Nurjannah hanie. Jember. Tgl 18 juli 2021

diantara anak asuh yang belum menguasai bacaan alquran dengan baik dan benar dan disitulah pengasuh harus mampu membaca alquran dengan benar sehingga mampu membimbing anak asuhnya.

d. Wawancara akhir

Wawancara akhir adalah tahap terakhir dari rangkaian seleksi yang dilakukan di lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisyah sumbersari. Dalam wawancara ini dilakukan oleh ketua lembaga dan pengurus lainnya, untuk lebih mengetahui dan menilai secara langsung tentang kepribadian, motivasi, tujuan melamar dan permintaan gaji dalam tahap-tahap terakhir juga termasuk penanda tangan kontrak kerja antara calon pengasuh yang diterima dengan pihak lembaga.

Hal ini didukung oleh ibu Hj.nurjannah hannie selaku ketua lembaga mengatakan bahwa :

“Di tahap wawancara akhir ini, bisa dilihat kesungguhan dan keinginan calon pengasuh baru untuk bergabung dilembaga ini. Dalam tahap wawancara ini dijelaskan secara rinci mengenai gaji, kontrak tata tertib lembaga dll. Oleh karena itu kesungguhan pelamar akan terlihat pada interview ini, apakah mereka

bersedia mengikuti aturan yang ada dilembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) ini ataupun mengundurkan diri.”<sup>61</sup>

### **C. Hasil Temuan Peneliti**

Berdasarkan hasil penelitian melalui metode wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah dianalisis dengan menyesuaikan antara teori dan fenomena lapangan, maka peneliti akan menjelaskan hasil penelitian yang sesuai dengan sistematika pembahasan. Pada perumusan pokok masalah yang sesuai dengan objek dilapangan, yaitu mengenai “Strategi rekrutmen dan seleksi pengasuh di lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisiyah sumbersari kabupaten jember.”

Dalam penelitian ini peneliti menemukan temuan-temuan yaitu :

#### **1. Strategi rekrutmen pengasuh di lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisiyah sumbersari kabupaten jember.**

Hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan adalah menggunakan strategi yang dimana strategi tersebut bisa memberikan arahan untuk jangka panjang yang akan dituju oleh perusahaan atau lembaga. Strategi pada hakikatnya adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu yang panjang. Didalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-

---

<sup>61</sup> Hasil wawancara ketua Lksa ibu Hj. Nurjannah hanie. Jember. Tgl 18 juli 2021

prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien, dalam pendanaan, dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.

Strategi adalah dasar atau skema untuk mencapai tujuan. Strategi merupakan seni yang menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai suatu sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.

Strategi menunjukkan arahan umum yang hendak di tempuh oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Strategi merupakan hal yang sangat penting dan merupakan rencana besar. Setiap organisasi yang baik memiliki strategi walaupun tidak dinyatakan secara eksplisit. Adapun teori menurut Alred Chandler, strategi adalah penetapan sasaran dan arahan tindakan suatu alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Sedangkan rekrutmen adalah penarikan suatu karyawan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan atau lembaga. Menurut Dunnette (1998:401), teori rekrutmen terdiri dari tiga hal yaitu *process variable*, *independent variable*, dan *dependent variable*. Ketiga *variable* ini akan saling berhubungan dan mempengaruhi dari proses rekrutmen. *Process variable* adalah mekanisme dalam psikologi atau mekanisme lingkungan yang dianggap sebagai hal yang menentukan hasil dari bermacam-macam metode rekrutmen. *Independent variable* adalah suatu gambaran umum tentang praktik



rekrutmen. Adapun *dependent variable* adalah hasil dari proses rekrutmen tersebut.

Dan seleksi itu sendiri adalah langkah kedua setelah rekrutmen. Didalam suatu perusahaan atau lembaga pasti akan melakukan rekrutmen dan seleksi. Kedua kegiatan ini tidak bisa dipisahkan karena memiliki hubungan yang erat untuk dapat menemukan karyawan yang tepat untuk perusahaan atau lembaga tersebut. Seleksi juga merupakan proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah para pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik. Seperti yang dikemukakan oleh Ambar T sulistiyani dan rosidah seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. Seleksi juga disebut sebagai suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu.

Berdasarkan dari hasil wawancara dan observasi dilapangan mengenai strategi rekrutmen dan seleksi pengasuh di lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisiyah sumbersari kabupaten jember. Dalam melakukan rekrutmen dan seleksi ada temuan dalam penelitian yaitu :

a. Strategi

Seperti yang dikemukakan oleh para ahli yaitu Stephen P. Robbins dan Mary Coulter menyebutkan bahwa manajemen strategi adalah tugas penting yang dilakukan oleh manajer untuk mengembangkan strategi organisasi mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.<sup>62</sup> dan menurut William F. Glueck manajemen strategis adalah keputusan yang mengarah pada perumusan strategi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Adapun strategi yang dilakukan oleh Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Putri Aisyah Sumbersari Kabupaten Jember dalam merekrut karyawan adalah : dengan menerapkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan dalam perekrutan karyawan yang semua itu guna untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga.

b. Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian proses mencari, menemukan, mengajak juga menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan spesifikasi dan karakteristik khusus yang dibutuhkan perusahaan tersebut. Hasil dari rekrutmen nantinya akan ada sejumlah individu yang akan diseleksi dan kemudian dipilih mana yang paling cocok

---

<sup>62</sup> Silmi Nurul Utami, Manajemen Strategi : Definisi Para ahli dan tugasnya (www.compas.com) 08 juli 2021, 15:00 WIB

untuk menempati posisi yang udah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai rekrutmen dan seleksi lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisiyah sumbersari kabupaten jember strategi yang diterapkan dalam merekrut karyawan adalah :

- 1) Perencanaan rekrutmen
- 2) Persiapan rekrutmen
  - a. Penentuan aktu dan biaya
  - b. Penetapan prosedur penerimaan pengasuh

Dalam prosedur penerimaan pengasuh ini telah ditetapkan tata tertib tentang pelamar yaitu :

1. Pengajuan permohonan lamaran
  2. Dilakukan seleksi berkas administrasi
  3. Pelaksanaan tes dan wawancara
  4. Keputusan seleksi
- c. Penetapan kualifikasi pelamar

Dimana dalam penetapan kualifikasi pelamar telah ditetapkan yaitu :

    1. Beragama islam
    2. Harus faham kemuhammadiyah
    3. Harus perempuan
    4. Sehat jasmani dan rohani

5. Pendidikan min. S1
  6. Fasih membaca alquran
  7. Komunikatif dan dapat bekerjasama.
- d. Menentukan sumber dalam rekrutmen
- 3) Pelaksanaan rekrutmen
- a. Penyebaran pengumuman penerimaan pengasuh

*1. Website*

Website juga menjadi sarana dalam menyebarkan informasi lowongan pekerjaan. Karena lembaga sudah mempunyai website sendiri yang mana telah banyak diketahui oleh berbagai macam kalangan.

*2. Broadcast (media sosial)*

Media sosial digunakan karena informasi menggunakan media ini sangat cepat menyebar dan memiliki jangkauan yang cukup luas, sehingga mampu menyerap banyak pelamar yang berkualitas guna memenuhi kebutuhan pengasuh baru dilembaga.

*3. Informasi internal*

Saluran informasi internal atau pribadi dari pengurus yang sudah bekerja kepada orang diluar lembaga pun digunakan, tujuannya agar dapat mengarahkan pelamar baru yang sudah memahami dan mengerti kebutuhan yang diinginkan oleh lembaga.

b. Penerimaan lamaran

Dalam penerimaan lamaran ini calon pelamar bisa langsung memberikan berkasnya ke lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisyah sumbersari-jember. Yang nantinya berkas tersebut akan langsung di cek oleh yang bertugas dan akan langsung ditentukan siapa yang lolos untuk mengikuti tahap berikutnya yaitu tahap seleksi.

**2. Model seleksi pengasuh di lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisyah sumbersari kabupaten jember.**

Berdasarkan penelitian dilapangan peneliti menemukan beberapa model seleksi yang digunakan dalam seleksi pengasuh di lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisyah sumbersari kabupaten jember. Diantaranya adalah :

1. Seleksi administrasi

Setelah adanya kegiatan rekrutmen maka kegiatan selanjutnya adalah seleksi. Kedua kegiatan ini tidak bisa dipisahkan karena saling berkaitan satu sama lain. Seleksi administrasi ini diantaranya adalah :

- a. Surat lamaran
- b. Daftar riwayat hidup
- c. Pas foto terbaru
- d. Fotocopy kartu identitas (KTP) dan kartu keluarga (KK)
- e. Fotocopy ijazah

- f. fotocopy sertifikat yang dimiliki
- g. Fotocopy referensi atau pengalaman kerja yang dimiliki.

## 2. Wawancara awal

Wawancara ini dilaksanakan dilembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisiyah dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai pelamar serta untuk mengukur kualitas pelamar melalui sifat-sifat seperti kepribadian dan pengetahuannya. Wawancara ini dilakukan untuk menggali dan menguji beberapa hal diantaranya yaitu :

1. Tes kepribadian
2. Tes keilmuan dan wawasan
3. Tes baca alquran dan hafalan

## 3. Wawancara akhir

Wawancara ini adalah wawancara terakhir yang dilakukan oleh lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisiyah sumbersari kabupaten jember. Dimana dalam wawancara ini tujuannya untuk mengetahui seberapa besar keinginan seorang pelamar untuk menjadi pengasuh di lembaga lksa ini. tahap-tahap terakhir juga termasuk penanda tangan kontrak kerja antara calon pengasuh yang diterima dengan pihak lembaga.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Strategi dalam merekrut pengasuh di lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) Putri Aisyah Kecamatan Summersari Kabupaten Jember adalah *strategi rekrutmen employer branding*. yang mana dalam strategi ini mengacu pada usaha menarik kandidat-kandidat terbaik yang dibutuhkan. Dan untuk melakukan sebuah proses rekrutmen meliputi beberapa tahapan yaitu perencanaan rekrutmen, persiapan rekrutmen, dan pelaksanaan rekrutmen.

Dalam Persiapan rekrutmen meliputi :

- a. Penentuan waktu dan biaya
- b. Penetapan prosedur penerimaan pengasuh
- c. Penetapan kualifikasi pelamar
- d. Penetapan sumber dalam rekrutmen

Dalam pelaksanaan rekrutmen meliputi :

- a. Penyebaran pengumuman penerimaan pengasuh

Yang didalamnya terdapat beberapa saluran yaitu :

1. Website

2. Broadcast (media sosial)
  3. Informasi internal
- b. Penerimaan lamaran
2. Model seleksi yang dilakukan oleh lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisyah sumbersari-jember adalah dengan melakukan beberapa seleksi yaitu sebagai
3. berikut :
- a. Seleksi administrasi  
Dimana dalam seleksi ini adalah seleksi berkas yang mana seorang pelamar harus melengkapinya.
  - b. Seleksi wawancara awal  
Didalam wawancara ini terdapat beberapa tes yaitu : tes kepribadian, tes keilmuan dan wawasan, dan juga tes membaca alquran.
  - c. Seleksi wawancara akhir.  
Didalam wawancara akhir ini dapat dilihat kesungguhan seorang pelamar untuk menjadi salah satu bagian dari lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) ini.

## **B. Saran**

setelah penelitian ini dilakukan ada beberapa hal yang perlu diperbaiki terkait rekrutmen dan seleksi di lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisyah sumbersari-jember ini adalah :



1. Dalam proses perencanaan yang dilakukan perlu diperjelas lagi informasi yang akan disampaikan kepada calon pelamar agar lebih mudah dan dipahami mengenai tugas-tugas dan tata tertib atau aturan yang ditetapkan untuk menjadi pengasuh di lembagakesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisiyah ini.
2. Di dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) putri aisiyah sumbersari-jember ini sudah sangat bagus, karena sudah sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, namun ada beberapa tambahan yang harusnya ada didalam tes seleksi, tidak hanya tes tentang kepribadian, ilmu pengetahuan dan wawasan, dan tes membaca alquran dan hafalan, akan tetapi juga adanya tes mengenai psikologi, tes kesehatan dll. Karena hal itu sangat penting bagi pengasuh untuk menjadi pengasuh yang akan mengasuh anak-anak yang ada diasrama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adya Barata Atep, *Dasar-dasar pelayanan prima*, (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo). Hal. 118
- Antonio Syafi'i, 2001, *Bank syariah dari teori praktek, cet.1* (Jakarta : Gema insani). Hal. 153-157
- Alquran dan terjemahan surat an-nisa ayat 58.
- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. ( Jakarta : Rineka Cipta) hal. 119
- Baiq Setiani, *kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja diperusahaan, jurnal ilmiah Widya, vol.1 no. 1 Mei-juni*. Hal.40
- Bungin Burhan, 2003. *Metodologi penelitian kualitatif*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada). Hal. 42
- Departemen RI, *Al- Qur'an Terjemah Indonesia*, Kudus: Menara Kudus, 2006, h. 389.
- Dr. H. Sutadji S.P., S.Fi., M.Si, 2010, *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*, (yogyakarta : Dee Publish). Hal. 55-62
- Dr. Taufiqurokhman, S.Sos.,M.Si, *Manajemen startegi, cet.2016* (Jakarta pusat : fakultas ilmu sosial dan ilmu politik). Hal. 17-18
- Fauroni Muhammad R Lukman, 2002, *Visi Alquran tentang Etika Bisnis, edisi 1*, (Jakarta : salemba diniyah). Hal 174
- Furchan Arif, 1992. *Pengantar metode penelitian kualitatif* (Surabaya : Usaha Nasional). Hal. 21

- Hafidhuddin Didin dan henri tanjung, 2003, *Manajemen syariah dalam praktik*, (Jakarta : gema insani). Hal.1
- Handoko T. Hani, 2001, *Manajemen personalia dan sumber daya manusia edisi.2*, (Yogyakarta BPF) Hal. 69
- Irianto Yusuf, 2001, *pengantar manajemen*. (yogyakarta : Graha ilmu). hal.45
- J Moleong Lexy, 2004. *Metode penelitian kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya). Hal. 103
- Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan sumber daya insani*, (Jakarta : bumi aksara) hal.76
- Mangkuprawira Sjafrri, 2003, *Manajemen sumber daya manusia strategik*. (jakarta : ghalia indonesia) hal.106
- Moleong, Lexy J, 2004. *Metodologi penelitian kualitatif*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya) hal. 112
- Noeng Muhadjir, Op. Cit., hlm. 142.
- P. Siagian Sondang,2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara) hlm.131
- Pahlevi Rizal, 2013, *Analisis eektifitas proses rekrutmen dan dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia*, (Jakarta : PT. Teknologi riset global investama) periode januari-desember.
- Rakhmad Jalaludin, 2000. *Metode penelitian komunikasi*, (Bandung : Remaja Rosdakarya). Hal. 25
- Ratnasari Desi, 2013, *Studi tentang proses rekrutmen tenaga kerja perlindungan masyarakat (LINMAS) di badan kesatuan bangsa, politik, dan*

*perlindungan masyarakat kabupaten malinau, Ejournal pemerintah integratif, vol.1 no.1, 2013 : 75-79. Hal 78.*

Ridwan, 2004, belajar mudah penelitian untuk guru karyawan dan peneliti pemula. ( Bandung : Alfabeta ) hal.104

Rivai Veithza, 2009, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktik* (Jakarta : Rajawali). Hal 148

S.P Hasibuan Malayu, 2007, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah,* (Jakarta: PT Bumi Aksara) hlm.177

Sadeli Jimmy dan Bayu prawira Hie, 2001, *Manajemen sumber daya manusia,* (Jakarta : Salemba empat. Hal. 273

Sagala Elia jauvani, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.* (jakarta : t.p, 2009) hal. 152

Salim Hadiyah, 1985, *Tarjamah mukhtarul ahadist,* (Bandung : PT. Alma'arif, cet.IV). Hal.169

Sri wahyudi Agustinus, 1996, *Manajemen strategi* (Jakarta : Binarupa aksara) Hal. 19

Sugiyono, 2005, memahami penelitian kualitatif, ( Bandung : CV. Alfabeta ) hal.204

Sugiyono, 2005, memahami penelitian kualitatif, ( Bandung : CV. Alfabeta ) hal.329

T Sulistiyani Ambar dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta: Graha Ilmu). Hlm 151

T. Sulistiyani Ambar, 2003, *Manajemen sumber daya manusia : konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. (yogyakarta : graha ilmu). Hal. 146-147

Tjiptono fandi, 2000, *Strategi pemasaran, cet.2* (Yogyakarta : Andi). Hal.17

#### SKRIPSI

Aulia Syafiq, M. (2018) Strategi rekrutmen di hotel inna garuda malioboro yogyakarta.(yogyakarta, universitas islam indonesia, 2018).  
<https://dspace.uii.ac.id/>

Cakraborti Nurdi, Z. (2015) Rekrutmen, seleksi, dan penempatan peserta didik baru sekolah islam terpadu di yayasan nurul ilmi kelurahan pematang sulur kecamatan telanaipura kota jambi.(Jambi,Uin jambi, 2015)  
<http://repository.uinjambi.ac.id/>

Dwi subekti, N. (2018). Analisis strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan divisi finance pada PT. Permata finance indonesia jakarta. (Jakarta, 2018)

Fisabil haq, S. (2018) Rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di madrasah tsanawiyah An-nur tangkit. (Jambi, Uin Sulthan Thaha Saifuddin,2018).  
<http://repository.uinjambi.ac.id/>

#### JURNAL

Admin linovhr. (2019). *5 strategi rekrutmen yang inovatif untuk perusahaan startup*. 9 maret 2019.

Aris kurniawan,(2021) *pengertian strategi-tingkat, jenis, bisnis, integrasi, umum, para ahli*.29 oktober 2021

Budi kho, (2018) *pengertian seleksi dan proses seleksi penerimaan karyawan*.26

april 2018

Budio, S. (2019) strategi manajemen sekolah, *jurnal menata*. Vol.2 no.2 Juli-

Desember. Hal.58

Ena, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, *jurnal*

*perilaku dan strategi bisnis*. Vol.4 no.1 hal. 9-23

Marja.id, (2021). *Surat Al-Qashas ayat 26*, 2021

### Matrik Penelitian Kualitatif

1	2	3	4	5	6	7
Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Metode Penelitian	Tempat Penelitian	Sumber Rujukan
Strategi Rekrutmen Pengasuh di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Putri Aisiyah Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember.	1. Bagaimana Strategi Rekrutmen Pengasuh di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Putri Aisiyah Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember.  2. Bagaimana Model Seleksi Pengasuh di	Strategi Rekrutmen	1. metode rekrutmen  2. proses rekrutmen	1. Pendekatan dan Jenis Penelitian menggunakan Kualitatif dan Deskriptif.  2. Subjek Penelitian menggunakan Teknik Purposiv Sampling  3. pengumoulan data menggunakan Observasi, wawancara,	Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Putri Aisiyah Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember.	1. Aulia Syafiq, M. (2018) Strategi rekrutmen di hotel inna garuda malioboro yogyakarta.  2. Cakraborti Nurdi, Z. (2015) Rekrutmen, seleksi, dan penempatan peserta didik baru sekolah islam terpadu

	<p>Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Putri Aisiyah Kecamatan Summersari Kabupaten Jember.</p>			<p>dan dokumentasi</p> <p>4. analisis data : reduksi data, penyajian data dan kesimpulan</p>	<p>di yayasan nurul ilmi kelurahan pematang sulur kecamatan telanaipura kota jambi.</p> <p>3. Dwi subekti, N. (2018). Analisis strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan divisi finance pada PT. Permata finance indonesia</p>
--	--	--	--	--	---



						jakarta. 4. Fisabil haq, S. (2018) Rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di madrasah tsanawiyah An-nur tangkit.
--	--	--	--	--	--	---

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nenden Novia Kristin  
NIM : D20174015  
Prodi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah  
Institusi : Universitas Islam Negeri KH. Ahmad Shiddiq

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk di proses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.





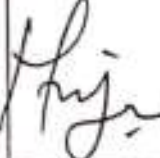

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

....., 06 Desember 2021



Nenden Novia Kristin  
NIM.D20174015

### JURNAL PENELITIAN

No	Hari/tanggal	Kegiatan	Tempat dan narasumber	Tanda tangan
1	18 April 2021	Menyerahkan surat izin penelitian	Rumah ibu nurjannah hanie, ibu nurjannah hanie	
2	03 juli 2021	wawancara	Lksa putri aisyah sumbersari, ibu sri indah sulistyorini dan ibu lestari widodo	
3	05 juli 2021	wawancara	Rumah ibu sri indah sulistyorini	
4	11 juli 2021	wawancara	Lksa putri Aisyah sumbersari, ibu H. Nurjannah hanie dan ibu siti munawaroh.	
5	18 juli 2021	wawancara	Rumah Ibu H. Nurjannah Hanie.	
6	23 juli 2021	wawancara	Lksa putri Aisyah sumbersari, ibu sri indah sulistyorini.	



PIMPINAN CABANG 'AISYIYAH SUMBERSARI  
MAJELIS KESEJAHTERAAN SOSIAL  
PANTI ASUHAN PUTRI 'AISYIYAH

Alamat : Jl. Riau Gang Paving No. 13 Sumbersari Jember 68121

Email : putriaisyiyah13@gmail.com

Telp. ( 0331) 332278 /322628)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN**  
**TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**  
**No.V/PAA/H/XII/2021**

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Sri Indah Sulistyorini  
Jabatan : Sekretaris LKSA 'Aisyiyah Jember  
NBM : 39455

Menerangkan bahwa :

Nama : Nenden Novia Kristin  
NIM : D20174015  
Semester : 9 (sembilan)  
Fakultas : Dakwah  
Program Study : Manajemen Dakwah  
Instansi : Universitas Islam Negeri KH.Shiddiq Jember

Telah selesai melakukan penelitian sebagai sarana di LKSA 'Aisyiyah Jember terhitung mulai 18 April 2021 sampai dengan 26 Juli 2021

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar- benarnya dan untuk digunakan sebagaimana mestinya

Jember, 28 Juli 2021

Sekretaris  
Sri Indah Sulistvorini  
NBM 39455

## **BIODATA PENULIS**

### **DATA PRIBADI**

Nama : Nenden Novia Kristin  
Tempat Tgl Lahir : Samarinda, 22 November 1998  
Alamat : Jl. Kh. Wahid hasyim Gg.13 no. 163 Kepatihan Kaliwates  
Jember  
Nim : D20174015  
Fakultas : Dakwah  
Program Study : Manajemen Dakwah  
No. Hp : 089656329494

### **RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. SDN 04 Glundengan – Jember (2004-2010)
2. SMP Muhammadiyah 01 Lumajang (2010-2013)
3. SMA Muhammadiyah 01 Lumajang (2013-2016)
4. Universitas Islam Negeri Kh. Ahmad Shiddiq

### **PENGALAMAN ORGANISASI**

1. PD IPM (Pimpinan Daerah Ikatan Pelajar Muhammadiyah) Lumajang
2. Pengurus Asrama Lembaga Kesejahteraan Sosial anak (LKSA) Muhammadiyah Lumajang
3. PD IPM (Pimpinan Daerah Ikatan Pelajar Muhammadiyah) Jember
4. PK Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Uin Kh. Ahmad Shiddiq

## **DOKUMENTASI**

### **Tampak Depan LKSA**



### **Ruang Kewirausahaan**

**bersama ibu Lestari Widodo dan Ibu Sri Indah Sulistyorini**





### Tempat Dokumen Lembaga



### Mushola Lembaga



## Ruang Tidur



## Ruang Makan dan Dapur

