

**STRATEGI REKRUTMEN ANGGOTA DI PIMPINAN RANTING IKATAN
PELAJAR PUTRI NAHDLATUL ULAMA' (PR IPPNU)
KEBOHARAN KRIAN - SIDOARJO**

Nur Risailma Silvia

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

nurisailma74@gmail.com

Airlangga Bramayudha

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

bram@uinsby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi rekrutmen anggota baru di PR IPPNU (Pimpinan Ranting Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama') Keboharan Krian serta untuk mengetahui tahapan dalam menentukan strategi rekrutmen anggota baru di PR IPPNU Keboharan Krian yang akan digunakan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan seerta meneliti secara mendalam mengenai strategi rekrutmen anggota baru di Pimpinan Ranting IPPNU Keboharan Krian serta tahapan dalam menentukan strategi rekrutmen anggota baru yang akan digunakan. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut, pertama strategi rekrutmen yang digunakan adalah mengajak calon anggota baru mengikuti kegiatan yang diadakan oleh IPPNU ranting Keboharan Krian dengan cara mengirimkan undangan cetak kerumahnya. Selain itu, pengurus mengajak bergabung menjadi anggota di IPPNU melalui media sosial. Media sosial yang digunakan yaitu Whatsapp dan Instagram. Kedua, tahapan dalam menentukan strategi rekrutmen di IPPNU ranting Keboharan yaitu menetapkan rencana dengan memperhatikan lingkungan organisasi, kemudian menentukan media yang digunakan selama melakukan kegiatan rekrutmen, langkah selanjutnya memberikan informasi mengenai kualifikasi yang perlu dipenuhi oleh calon anggota baru.

Kata Kunci : Strategi, Rekrutmen, Strategi Rekrutmen

Abstract

This study aims to find out the strategy for recruiting new members at PR IPPNU (Leadership of Nahdlatul Ulama' Female student Association) Keboharan Krian and to find out the stages in determining the strategy for recruiting new members at PR IPPNU Keboharan Krian which will be used. This study uses a qualitative descriptive research method. The qualitative descriptive method is a method used to describe and examine in depth the strategy for recruiting new members at the IPPNU Keboharan Krian Ranting leadership and the stages in determining the strategy for recruiting new members to be used. The results of this study are as follows, first the recruitment strategy used is to invite prospective new members to take part in activities held by the IPPNU Keboharan Krian branch by sending printed invitations to their homes. In addition, the management invites them to become members of IPPNU through social media. The social media used are Whatsapp and Instagram. Second, the stages in determining the recruitment strategy at the IPPNU Keboharan branch are setting plans taking into account the organizational environment, then determining the media used during recruitment activities, the next step is providing information regarding the qualifications that need to be met by prospective new members.

Keywords: Recruitment strategy, Stages of determining the recruitment strategy, Recruitment.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan atau aktivitas yang dilakukan secara sistematis sebagai bagian dari upaya membangun dan mengembangkan organisasi atau sebagai salah satu landasan manajemen. Pada suatu organisasi, manajemen itu penting. Dengan manajemen suatu organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan target atau tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan suatu ilmu untuk keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pengetahuan atau ilmu yang mengatur semua proses pemanfaatan sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya.

Dalam sebuah organisasi, manajemen merupakan hal yang penting. Dengan adanya manajemen suatu organisasi dapat berjalan sesuai dengan target atau tujuan organisasi. Organisasi memerlukan sebuah ilmu untuk keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Ilmu yang mengatur semua proses pemanfaatan sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya yang lainnya. Pemanfaatan sumber daya dilakukan secara efektif dan efisien. Manajemen digunakan untuk memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen diperlukan untuk mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Dengan adanya manajemen, pelaksanaan suatu pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien. Menurut Holisatul Munawaroh bahwa manajemen memungkinkan organisasi untuk mengurangi hambatan-hambatan untuk mencapai tujuan organisasi.¹

Organisasi perlu lebih memperhatikan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Hal tersebut dikarenakan organisasi tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia untuk memnuhi kekosongan jabatan, tetapi membutuhkan sumber daya yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai dan komitmen yang tinggi. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan komitmen yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang baik.

Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan harapan organisasi dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan rekrutmen anggota.² Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor menentukan kemajuan dari organisasi. Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik apabila organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Rekrutmen merupakan komponen penting dalam melakukan pencarian sumber daya manusia yang handal dan profesional di organisasi.³ Rekrutmen yang tepat, akan memajukan

¹ Holisatul Munawaroh, Amir Dan Ahmad Hamdi. "*Strategi Rekrutmen Terhadap Sumber Daya Insani*". Jurnal Al-Idarah, Vol. 3, No. 1, 2022. Hal. 55

² Amanudin. "Strategi Rekrutmen Karyawan Dengan Pendekatan Work Analisis Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Tepat Dan Berkualitas". Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora, Vol. 2, No. 2, 2022. Hal. 68

³ Putri Amalia. "*Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada SDIT Darul Muttaqien Parung Bogor*". Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010. Hal. 2

organisasi di pangsa pasar. Rekrutmen yang dilakukan salah, maka organisasi akan mengalami kerugian. Sumber daya manusia yang tidak handal dalam melakukan pekerjaan akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan, maka proses rekrutmen penting dilakukan oleh organisasi.

Proses rekrutmen merupakan salah satu hal yang penting dilakukan oleh organisasi. Menurut Mardianto yang dikutip oleh Nurul Hikmah rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan anggota baru yang memiliki kemampuan.⁴ Anggota baru tersebut harus memiliki kualifikasi dan kebutuhan yang dibutuhkan oleh organisasi. Dengan adanya rekrutmen, organisasi dapat mengetahui kemampuan calon karyawan atau anggota baru yang akan melamar pada organisasi tersebut.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk menemukan serta mendapatkan anggota organisasi untuk mengisi suatu jabatan yang ada di organisasi menurut Ena dan Rawan.⁵ Rekrutmen perlu dilakukan untuk memenuhi kebutuhan akan adanya anggota baru. Anggota yang direkrut diharapkan memiliki kualitas yang baik. Kualitas anggota baru dapat terlihat pada pekerjaan atau tugas yang telah diselesaikan. Dalam melakukan kegiatan perlu adanya sebuah rencana. Rencana tersebut dapat memudahkan dalam menjalankan kegiatan rekrutmen.

Organisasi memiliki strategi yang berbeda dalam mencapai tujuan. Strategi yang dilakukan oleh organisasi bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan sumber daya organisasi. Strategi dapat diterapkan oleh organisasi agar dapat bertahan dalam menghadapi persaingan. Organisasi perlu berperan andil dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam penyusunan strategi perlu memperhatikan beberapa komponen. Komponen yang perlu diperhatikan yaitu situasi, kondisi, tujuan, dan komunikasi. Strategi dapat berubah sesuai situasi dan kondisi.⁶ Salah satu strategi yang perlu ditetapkan organisasi adalah strategi rekrutmen.

Pelaksanaan kegiatan rekrutmen dalam sebuah organisasi, perlu adanya sebuah strategi. Strategi rekrutmen akan memudahkan jalannya kegiatan rekrutmen.⁷ Ketika organisasi memiliki strategi rekrutmen yang tepat, organisasi dapat memungkinkan untuk mendapatkan calon anggota yang berkualitas serta memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi.

IPPNU merupakan salah satu organisasi Islam yang ada di Indonesia. Organisasi merupakan tempat berkumpulnya orang-orang yang memiliki tujuan yang sama. Tujuan dari terbentuknya IPPNU adalah untuk mencetak kader-kader dengan kepribadian yang lebih baik bagi

⁴ Nurul Hikmah, dkk. "Strategi Rekrutmen Terhadap Sumber Daya Manusia Pada PT Pertamina". Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol. 5, No. 2, 2021. Hal. 2912

⁵ Ena Atikawati dan Rawan Udjang. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal perilaku dan strategi bisnis, Vol. 4, No. 1, 2016. Hal. 10

⁶ Nurul Mubarak. "Strategi Pemasaran Islami Dalam Meningkatkan Penjualan Pada Butik Calista". Jurnal I Economic, Vol. 3, No. 1, 2017. Hal. 76

⁷ Endro Puspo Wiroko. "Tantangan Dan Strategi Rekrutmen Di Indonesia". Jurnal Ilmiah Psikologi, Vol. 4, No. 2, 2017. Hal. 194

pelajar putri.⁸ Kepribadian tersebut adalah berkepribadian yang berakhlakul karimah, berilmu, bertaqwa dan berwawasan kebangsaan.

IPPNU (Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama) adalah salah satu organisasi yang melakukan kegiatan rekrutmen. IPPNU berharap dengan melakukan rekrutmen, IPPNU mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, dengan melakukan rekrutmen, IPPNU dapat mengisi jabatan kosong yang ditinggalkan oleh anggota sebelumnya. Dalam memajukan organisasi IPPNU, dibutuhkan adanya sumber daya yang berkualitas. IPPNU perlu melakukan adanya rekrutmen anggota untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan keinginan organisasi. Tidak mudah untuk merekrut anggota baru untuk bergabung ke dalam IPPNU, perlu adanya sebuah strategi rekrutmen yang tepat. Strategi rekrutmen yang ditetapkan dengan memperhatikan situasi dan kondisi yang ada didalam serta luar organisasi.

Terdapat kesulitan untuk melakukan rekrutmen anggota baru untuk masuk ke dalam organisasi IPPNU, salah satunya adalah banyak pelajar perempuan yang tidak tertarik untuk ikut masuk ke dalam organisasi IPPNU. Dibutuhkan adanya strategi rekrutmen yang tepat untuk dapat merekrut anggota baru ke IPPNU. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Strategi Rekrutmen di Pimpinan Ranting Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (PR IPPNU) Keboharan Krian – Sidoarjo.

TINJAUAN TEORI

A. Strategi

Strategi menurut Adri Efferi merupakan hal yang penting bagi kelangsungan hidup organisasi.⁹ Hal itu terjadi karena untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien membutuhkan adanya strategi yang tepat. Strategi yang ditentukan diharapkan dapat mengatasi hambatan atau persoalan yang datang dari luar maupun dari dalam organisasi. Strategi merupakan landasan awal bagi sebuah organisasi dan elemen-elemen di dalam organisasi. hal tersebut berguna untuk menyusun langkah-langkah atau tindakan-tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Tindakan yang akan disusun memperhitungkan faktor-faktor internal dan eksternal. Hal itu dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Rencana yang ditentukan dapat mengarahkan serta menyesuaikan organisasi terhadap lingkungan yang terus berubah. Dengan demikian, organisasi memiliki kekuatan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Metode yang akan digunakan untuk mencapai suatu tujuan dapat disebut juga sebagai strategi. Strategi yang dapat menetralkan

⁸ Burhan Nudin. "Peran Budaya Organisasi IPNU-IPPNU Dalam Pengembangan Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Sleman". *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 10, No. 1, 2017. Hal. 91

⁹ Adri Efferi. "Strategi Rekrutmen Peserta Didik Baru Untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Di MA Nahdlatul Muslimin Undaan Kudus". *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, Vol. 14, No. 1, 2019. Hal. 30

ancaman dan bahaya serta dapat merebut peluang yang ada merupakan strategi yang baik. Memanfaatkan sumber daya yang ada dan memperbaiki kelemahan dapat dilakukan dengan merencanakan strategi yang baik.¹⁰

Menyusun strategi dalam islam perlu diperhatikan mengenai halal dan haramnya suatu tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Tujuan manusia adalah mencari ridha dalam setiap yang dilakukan, sehingga perlu memperhatikan segala yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan dalam islam. Dengan adanya strategi tidak hanya untuk mencapai tujuan tetapi untuk mencapai ridha Allah dalam strategi yang dibuat.

1. Peranan strategi

Strategi memiliki peranan yang penting bagi pencapaian tujuan organisasi di dalam suatu lingkungan organisasi. Menurut Sesra Budio strategi memiliki tiga peranan dalam mencapai tujuan, yaitu strategi sebagai kesatuan keputusan rencana yang diambil oleh organisasi, strategi memberikan arah pencapaian tujuan organisasi, strategi sebagai kesamaan arah dan tindakan untuk mencapai tujuan bersama.¹¹

2. Perumusan strategi

Perumusan strategi merupakan proses memilih tindakan utama untuk mencapai tujuan. Menurut Sesra Budio, tahapan dalam merumuskan strategi adalah melakukan identifikasi lingkungan organisasi, melakukan analisis lingkungan organisasi, merumuskan faktor ukuran keberhasilan berdasarkan analisis dan identifikasi sebelumnya, menentukan tujuan, menentukan strategi yang tepat.¹²

B. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang.¹³ Menarik orang-orang yang mempunyai minat serta kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Orang-orang yang memenuhi kualifikasi dengan yang dibutuhkan organisasi, akan mengisi posisi atau jabatan tertentu. Proses tersebut dilakukan organisasi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Rekrutmen merupakan proses menentukan serta menarik para anggota baru yang mampu memberikan kontribusi dalam suatu organisasi.¹⁴ Calon anggota baru akan direkrut pada waktu yang tepat serta dalam jumlah yang cukup untuk mengisi lowongan jabatan yang ada di dalam organisasi.

¹⁰ Junaidah dan Sovia Ayu. "Strategi Kerjasama Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Dalam Meningkatkan Kompetensi Lulusan Pada SMK Negeri 3 Banda Aceh". Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 3, No. 2, 2015. Hal. 150

¹¹ Sesra Budio. "Strategi Manajemen Sekolah". Jurnal MENATA, Vol. 2, No. 2, 2019. Hal. 60-62

¹² Ibid

¹³ Muslimah. "Strategi Rekrutmen Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia". Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam, Vol. 2, N0.2, 2020. Hal. 81

¹⁴ Ibid

Aktivitas yang dilakukan atau dijalankan oleh organisasi dalam menyebarkan informasi mengenai lowongan yang ada di organisasi.¹⁵ Aktivitas tersebut menurut disebut rekrutmen. Aktivitas menyebarkan informasi lowongan bertujuan untuk menarik anggota yang berpotensi dan berkualitas.

Tujuan dari rekrutmen adalah menerima anggota baru yang sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi menurut Rivai dan sugala yang dikutip oleh Prof Dr. Lijan.¹⁶ Selain itu tujuan rekrutmen adalah agar organisasi tetap eksis di lingkungan masyarakat, serta mendapatkan anggota yang memiliki kualitas dan performa yang baik, serta untuk mengisi lowongan jabatan pada organisasi.

Manfaat dari adanya rekrutmen adalah menyediakan sejumlah kandidat untuk mengisi kekosongan suatu pekerjaan di organisasi, produktivitas kerja yang meningkat karena penempatan seseorang yang tepat pada suatu jabatan, memberikan motivasi kepada anggota lama untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya.¹⁷

Dalam suatu proses perekrutan anggota baru terdapat kendala atau hambatan. Kendala atau hambatan dapat bersumber dari internal organisasi dan bersumber dari luar (eksternal) organisasi. Kendala dari adanya kegiatan rekrutmen adalah banyaknya persyaratan rekrutmen yang harus dipenuhi oleh calon anggota baru, metode pelaksanaan rekrutmen yang tertutup sehingga hanya sedikit orang yang tau mengenai pembukaan rekrutmen, kondisi organisasi lain yang lebih berkembang dan maju yang mengakibatkan pada calon anggota baru yang ingin bergabung di organisasi.

Rekrutmen yang baik adalah proses menarik individu yang memiliki kapasitas untuk menjalankan tugas dengan baik, sehingga organisasi dapat bertahan dalam persaingan yang ketat.¹⁸ Sehingga, rekrutmen penting dilakukan dalam sebuah organisasi karena dengan melakukan kegiatan rekrutmen, organisasi akan mendapatkan anggota baru sesuai dengan kebutuhan organisasi.

¹⁵ Ahmad Muslim, Choirul Shaleh Dan Minto Hadi. “ *Strategi Rekrutmen Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri Di Kota Surabaya*”. Jurnal Administrasi Publik, Vol. 1, No. 4, 2018. Hal. 2

¹⁶ Prof. Dr, Lijan Poltak Sinambela, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2016. Hal. 120

¹⁷ Mahda Aulia Syafiq. “*Strategi Rekrutmen di Hotel Inna Garuda Malioboro Yogyakarta(Studi Kasus di Hotel Inna Garuda Malioboro Yogyakarta)*”. Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2018. Hal. 60

¹⁸ Arif Kurniawan. “*Strategi Perekrutan Anggota Baru Di Pimpinan Anak Cabang Fatayat Nahdlatul Ulama Baureno Kabupaten Bojonegoro*”. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2020. Hal. 16

C. Strategi Rekrutmen

Strategi rekrutmen rencana-rencana, taktik atau teknik organisasi untuk melakukan pelaksanaan kegiatan rekrutmen.¹⁹ Rencana tersebut ditetapkan dengan hati-hati, sehingga organisasi dapat melakukan kegiatan rekrutmen secara efektif dan efisien. Tanpa adanya strategi yang tepat, rekrutmen yang dilakukan tidak dapat berjalan semestinya.

Tahapan dalam menentukan strategi rekrutmen adalah melakukan perencanaan, menentukan alat/media komunikasi dan informasi untuk menyebarluaskan informasi rekrutmen ke publik, mendeskripsikan pekerjaan dan tingkatan yang dibuka oleh organisasi, dan memberikan informasi mengenai kualifikasi, keahlian serta kemampuan yang harus dipenuhi oleh calon anggota baru.²⁰

Menurut James M. Jasper, David A. Snow yang dikutip oleh Arif Kurniawan membagi strategi rekrutmen dalam dua macam, yaitu face to face dan mediated.²¹

1. Face to face

Face to face merupakan strategi bertatap muka secara langsung. Hal tersebut dilakukan agar dapat memberikan semua informasi baik secara verbal maupun secara non-verbal. Strategi face to face dibagi menjadi dua yaitu: Private face to face (bertemunya dua pihak yang saling memberikan pengaruh agar salah satu pihak dapat terpengaruh). dan Public Face to face (bertemunya seseorang dalam suatu forum atau seminar untuk dapat menjaring calon anggota, seperti melakukan seminar, pengajian lalu melakukan promosi).

2. Mediated

Mediated merupakan media perantara organisasi untuk menjaring calon anggota organisasi. Mediated dibagi menjadi dua acara, yakni: Privated mediated (media komunikasi perekrutan yang lebih mengutamakan pengenalan antar pribadi melalui media yang intens, seperti email, telepon, whatsapp sms) dan public mediated (media komunikasi perekrutan yang menggunakan media bersifat massal dengan ruang lingkup yang lebih luas. Public mediated dapat dilakukan melalui media sosial, media elektronik, maupun media cetak, seperti menyebarkan informasi perekrutan melalui televisi radio, facebook, twitter, koran, pamphlet atau brosur serta memasang banner).

¹⁹ Ibid, Hal. 20

²⁰ Dewi Suryani, "Strategi Rekrutmen Karyawan Pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan". Skripsi, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siswo Metro, 2016. Hal. 24

²¹ Arif Kurniawan. "Strategi Perekrutan Anggota Baru Di Pimpinan Anak Cabang Fatayat Nahdlatul Ulama Baureno Kabupaten Bojonegoro". Skripsi, Unniversitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2020. Hal 24

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif secara deskriptif. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis bersumber dari orang-orang yang dipilih dan diamati.²² Penelitian ini digunakan untuk meneliti masalah-masalah secara menyeluruh dan mendalam. Pada umumnya, format penelitian deskriptif kualitatif digunakan dalam bentuk studi kasus. Format penelitian ini memusatkan diri dari satu unit fenomena. Sehingga, kedalaman data ini mampu menjadi pertimbangan dalam penelitian. Tujuan jenis penelitian ini menurut Burhan Bungin adalah untuk menggambarkan, meringkas berbagai kondisi atau situasi realitas sosial yang berada di masyarakat.²³

Penelitian ini dilaksanakan di di PR IPPNU (Pimpinan Ranting Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama) Keboharan-Krian. Alamat objek penelitian ini berada di Balai desa Keboharan kecamatan Krian Kabupaten Sidoarjo. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer dilakukan dengan wawancara kepada beberapa informan dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada informan. Dari wawancara tersebut peneliti mendapatkan jawaban dari informan yang berguna sebagai data primer. Selain dengan melakukan wawancara, data bisa didapatkan melalui diskusi observasi serta data data mengenai mengenai objek penelitian. Data Sekunder diperoleh dari profil lembaga, dokumen-dokumen (buku, laporan) yang dimiliki oleh lembaga, serta dari jurnal penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Selain itu, informasi didapatkan dari struktur kepengurusan, profil, program kerja dan sebagainya yang berkaitan penelitian ini.

Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data, berikut adalah teknik pengumpulan data yang digunakan:

1. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab yang dilakukan oleh pewawancara terhadap informan untuk mendapatkan suatu informasi dan data secara langsung. Informan yang dipilih untuk memberikan informasi adalah ketua PR IPPNU Keboharan Krian, sekretaris PR IPPNU Keboharan Krian, Bendahara PR IPPNU Keboharan Krian, serta 3 anggota PR IPPNU Keboharan Krian.

2. Observasi

Observasi merupakan cara untuk mengumpulkan data dengan cara mengamati dan mencatat secara langsung kegiatan yang dilakukan pada objek penelitian. Observasi dilakukan pada PR IPPNU Keboharan Krian.

²² Suharsimi Arikunto. *“Metode Penelitian”*. Jakarta, Rineka Cipta, 2010. Hal. 78

²³ Prof. Dr. H. M. Burhan Bungin, S.Sos.,M.Si. *“Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya”*. Jakarta, Kencana, 2011. Hal. 67

3. Dokumentasi

Salah satu metode pengumpulan dengan menelusuri data historis disebut dokumentasi. Dokumentasi dapat berupa tulisan, gambar atau video. Dokumentasi dilakukan ketika PR IPPNU Keboharan Krian melakukan kegiatan seperti melakukan rutinan diba' dan sebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peran Strategi

Peranan strategi memberikan arah tindakan kepada organisasi. strategi yang tepat akan menghasilkan tindakan yang terbaik. Hasil tindakan buruk dalam suatu kegiatan dapat berasal dari strategi yang tidak tepat. Semakin tepat suatu strategi, maka organisasi dapat dengan lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Hal sebaliknya dapat terjadi, organisasi tidak dapat mencapai tujuan apabila strategi yang di tentukan tidak tepat. Kegiatan perumusan strategi di IPPNU ranting Keboharan Krian merupakan kegiatan awal sebelum menentukan strategi tepat yang akan digunakan. Kegiatan perumusan atau penyusunan strategi bertujuan agar anggota mendapatkan arah dalam menjalankan kegiatan rekrutmen anggota baru. Seperti yang disampaikan oleh Ketua, beliau mengatakan bahwa:

“Peranan Strategi bagi organisasi itu banyak, sebagai pengambil keputusan yang telah dilakukan, komunikasi antar anggota, koordinasi dengan anggota lain dan memberikan arah atau tujuan organisasi”.

Peranan strategi bagi organisasi IPPNU adalah sebagai pengambil keputusan. Komunikasi serta koordinasi, serta memberikan arah.

B. Perumusan Strategi

Perumusan strategi merupakan langkah awal untuk dapat menentukan strategi. Salah satu tahapan menentukan strategi rekrutmen adalah penyusunan strategi. Hal tersebut akan memberikan arah kepada organisasi dalam melakukan semua kegiatan yang akan dilakukan oleh organisasi IPPNU ranting Keboharan Krian. Penyusunan strategi di IPPNU ranting Keboharan Krian dilakukan dalam beberapa tahapan. Hal tersebut diterangkan oleh Ketua IPPNU:

“melakukan identifikasi lingkungan organisasi, dan menganalisis organisasi tentang kelebihan dan kekurangan”.

Sebelum melakukan kegiatan, para anggota IPPNU akan berkumpul untuk melakukan perumusan strategi. Tujuannya adalah untuk dapat memberikan strategi atau rencana yang tepat bagi organisasi IPPNU ranting Keboharan Krian.

C. Manfaat Rekrutmen

Kegiatan di dalam organisasi dapat menghasilkan sebuah manfaat. Manfaat kegiatan dapat dilihat dari berbagai sisi. Manfaat rekrutmen salah satunya adalah untuk mempertahankan eksistensinya agar organisasi tidak mati. Manfaat rekrutmen di IPPNU Keboharan Krian ada beberapa. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh sekretaris IPPNU:

“manfaat dari rekrutmen sendiri di IPPNU itu biar IPPNU tetap eksis, biar IPPNU tidak mati, dan biar anggota lama termotivasi untuk bekerja secara maksimal”.

Manfaat dari rekrutmen dalam organisasi sebagai upaya untuk mempertahankan eksistensi organisasi, salah satunya dengan anggota. Termasuk sebagai bentuk motivasi awal kepada anggota melalui proses promosi yang layak. Diantaranya melalui serangkaian kegiatan positif. seperti halnya dalam organisasi IPPNU ranting Keboharan Krian yang melakukan serangkaian kegiatan positif. Rekrutmen bagi organisasi IPPNU Keboharan penting dilakukan karena organisasi dapat eksis di kalangan masyarakat. Organisasi tidak mati apabila terdapat calon anggota baru yang masuk karena anggota baru akan membantu dalam menjalankan kegiatan organisasi. Organisasi akan mengalami restruktur kepemimpinan dengan adanya anggota baru. Selain itu, rekrutmen penting dilakukan oleh organisasi karena anggota baru akan memberikan pemikiran-pemikiran baru sehingga organisasi dapat melakukan kegiatan-kegiatan baru.

D. Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen dilaksanakan dengan tujuan untuk memenuhi keinginan-keinginan organisasi yang telah ditentukan, agar organisasi dapat menjaga eksistensinya. Rekrutmen penting dilakukan karena dengan adanya anggota baru diharapkan dapat memberikan pemikiran-pemikiran yang baru untuk mengembangkan organisasi. Setiap kegiatan dalam organisasi memiliki tujuan.

Tujuan yang baik dapat menjadikan kegiatan dalam organisasi kegiatan yang baik, sebaliknya tujuan yang tidak baik akan menjadikan kegiatan dalam organisasi ke kegiatan yang tidak baik. Dengan kata lain, tujuan organisasi akan mempengaruhi kegiatan organisasi. Salah satu kegiatan dalam organisasi adalah kegiatan rekrutmen anggota baru. Kegiatan rekrutmen di IPPNU Keboharan Krian memiliki tujuan. Hal tersebut dipaparkan oleh bendahara IPPNU:

“Tujuan dari rekrutmen yaitu mengisi kekosongan jabatan, menyediakan anggota yang sesuai dengan kualifikasi organisasi, dan mendapatkan anggota yang berkualitas”.

Tujuan tersebut sesuai dengan pendapat Rivai dan Sugala dalam Prof Dr. Lijan bahwa tujuan dari adanya kegiatan rekrutmen adalah menerima anggota baru sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi. Anggota baru yang berkualifikasi dan berkualitas dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

E. Proses Kegiatan Rekrutmen

Proses Kegiatan rekrutmen dilakukan awal, tengah dan akhir periode. Dan prosesnya rekrutmen di IPPNU ranting Keboharan Krian. Waktu pelaksanaan suatu kegiatan akan berpengaruh pada hasil tugas yang dikerjakan, begitupun dengan kegiatan rekrutmen. Waktu yang tepat perlu ditentukan untuk melakukan kegiatan rekrutmen. Hal itu berakibat pada banyak atau sedikitnya anggota baru yang bergabung dengan PR IPPNU Keboharan Krian.. Proses rekrutmen dilakukan dengan melakukan pendataan calon anggota baru. Setelah melakukan kegiatan pendataan, calon anggota baru diharapkan untuk mengikuti perkumpulan di IPPNU. Setelah itu, calon anggota baru mengikuti MAKESTA (Masa Kesetiaan Anggota). Selain itu menggunakan cara.

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mendapatkan anggota baru dalam suatu organisasi. Setiap kegiatan memiliki alur atau proses. Rekrutmen memiliki alur atau proses dalam pelaksanaannya. Alur atau proses rekrutmen di IPPNU di jelaskan oleh Ketua IPPNU:

“Alur atau proses rekrutmen di IPPNU yaitu dengan melakukan pendataan, lalu melakukan konfirmasi data, lalu mengadakan perkumpulan, lalu melakukan kegiatan MAKESTA”.

Maka dari itu setelah melakukan serangkaian kegiatan rekrutmen, calon anggota baru akan d diterima sebagai anggota baru di organisasi dan telah menjadi bagian dari PR IPPNU Keboharan Krian.

F. Kendala atau hambatan dalam rekrutmen

Kegiatan rekrutmen organisasi IPPNU Keboharan terdapat kendala atau habatan. Kendala atau hambatan pada setiap organisasi tidak sama salah satu kendala dalam rekrutmen adalah mendapatkan anggota baru yang berkualitas atau bersikap loyal terhadap organisasi. Anggota yang bersikap loyal, akan memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

“kendalanya itu sulitnya dalam mencari anggota baru yang berkualitas serta bersikap loyal, anggota tidak mengetahui potensi diri”.

Kendala dalam rekrutmen adalah mendapatkan anggota yang bersikap loyal, Anggota yang bersikap loyal akan mengikuti kegiatan yang diadakan IPPNU secara sukarela. Kendala lainnya adalah pengurus yang tidak mengetahui potensi diri yang ada pada calon anggota baru di IPPNU. Pengurus perlu mengetahui potensi yang dimiliki oleh anggota baru sehingga dapat mengarahkan anggota baru dengan tepat sesuai dengan potensi yang dimiliki. Arah tersebut dilakukan dengan tujuan dapat mengembangkan potensi diri dari anggota baru. Selain itu, kendala rekrutmen adalah pengurus yang hanya menerima anggota pada satu desa saja, serta terdapat organisasi yang lebih eksis dari IPPNU ranting Keboharan Krian sehingga orang-orang tertarik

bergabung di organisasi lain.

G. Tahapan menentukan strategi rekrutmen

Tahapan strategi rekrutmen adalah proses dalam menentukan strategi untuk melakukan perekrutan anggota. Tahapan-tahapan dalam menentukan strategi rekrutmen adalah menentukan rencana. Rencana tersebut berisi mengenai hal-hal yang dilakukan selama proses rekrutmen. Selain menentukan rencana, organisasi perlu menentukan media. Media yang digunakan disesuaikan dengan keadaan di lapangan. Media yang digunakan dapat berupa media cetak atau media sosial. Media cetak dapat berupa pamflet, brosur dan sebagainya. PR IPPNU Keboharan Krian menggunakan media cetak dan media sosial.

Tahapan selanjutnya dalam menentukan strategi adalah memberikan informasi mengenai kualifikasi atau persyaratan yang perlu di penuhi oleh calon anggota baru. Kualifikasi tersebut disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. PR IPPNU menentukan kualifikasi untuk calon anggota baru. Kualifikasi tersebut adalah calon anggota baru berumur minimal 13 tahun sampai dengan 24 tahun. Informasi tersebut di beritahukan di semua media sosial PR IPPNU Keboharan Krian.

IPPNU menentukan rencana kegiatan rekrutmen, kemudian menggunakan berbagai media untuk memberi informasi kepada masyarakat bahwa IPPNU melakukan kegiatan rekrutmen, kemudian langkah selanjutnya adalah memberi informasi mengenai kualifikasi yang harus dipenuhi oleh calon anggota baru. Kualifikasi untuk dapat menjadi anggota baru di IPPNU ranting Keboharan Krian adalah seorang pelajar putri yang bersekolah di jenjang SMP sampai dengan berusia 24 tahun.

H. Strategi Rekrutmen

Strategi dibutuhkan dalam setiap kegiatan organisasi, agar hasil yang didapatkan efektif dan maksimal. Kegiatan rekrutmen memerlukan adanya strategi, agar kegiatan rekrutmen dapat berjalan maksimal. Dengan adanya strategi dalam kegiatan rekrutmen, diharapkan mendapatkan hasil yang terbaik. Hasil yang terbaik dari kegiatan proses rekrutmen adalah organisasi memilih anggota baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Strategi dibutuhkan untuk mendapatkan hasil rekrutmen yang efektif. Hasil rekrutmen yang sesuai dengan harapan organisasi dapat dikatakan sebagai hasil rekrutmen yang efektif. Calon anggota baru yang terpilih diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Sehingga dapat mencapai tujuan rekrutmen anggota dengan efektif. Terdapat beberapa strategi rekrutmen. Strategi rekrutmen itu dapat dilakukan dengan face to face dan mediated. Face to face dilakukan dengan bertemu secara langsung dengan calon anggota baru sedangkan mediated dilakukan melalui media cetak ataupun media sosial.

Organisasi IPPNU strategi rekrutmen dilakukan dengan bertemu calon anggota baru. calon anggota baru akan diberikan undangan untuk mengikuti kegiatan IPPNU seperti kajian, Maulidan dan lain sebagainya. Pada saat calon anggota baru mengikuti kegiatan, pengurus akan mengajak calon anggota baru untuk bergabung dengan IPPNU.

Selain itu, IPPNU mengajak calon anggota baru untuk bergabung dengan IPPNU melalui media sosial yaitu Instagram, serta Whatsapp. Pengurus IPPNU ranting Keboharan Krian akan membuat video dan foto yang menarik, kemudian foto dan video yang telah jadi akan disebarluaskan melalui whatsapp dan Instagram. Kegiatan tersebut bertujuan untuk menarik perhatian calon anggota baru sehingga mereka tertarik untuk bergabung dengan IPPNU ranting Keboharan Krian.

KESIMPULAN

Tahapan menentukan strategi rekrutmen adalah sebuah kegiatan menentukan rencana atau strategi dalam kegiatan rekrutmen. PR IPPNU Keboharan Krian memiliki tahapan dalam menentukan strategi rekrutmen. PR IPPNU (Pimpinan Ranting Ikatan Pelajar Putri) Keboharan Krian dalam menentukan strategi rekrutmen memiliki beberapa tahapan.

Tahap pertama yang dilakukan oleh IPPNU ranting Keboharan Krian dalam menentukan strategi rekrutmen adalah dengan menentukan rencana kegiatan rekrutmen yang akan dilakukan oleh IPPNU ranting Keboharan Krian. Rencana tersebut akan memberikan arahan dalam menjalankan kegiatan rekrutmen. Tahap Kedua dalam menentukan strategi rekrutmen anggota baru adalah dengan menentukan media. IPPNU ranting Keboharan Krian menggunakan berbagai media. Media yang digunakan adalah media cetak dan media sosial. Media cetak yang digunakan berupa undangan untuk mengikuti perkumpulan, sedangkan media sosial yang digunakan adalah Whatsapp dan Instagram. Tahap Ketiga dalam menentukan strategi rekrutmen anggota baru adalah dengan memberi informasi kualifikasi yang perlu dipenuhi oleh calon anggota baru yang ingin bergabung dengan IPPNU. Kualifikasi tersebut adalah pelajar putri yang bersekolah di jenjang SMP sampai dengan usia 24 tahun.

Strategi rekrutmen anggota baru di PR IPPNU Keboharan Krian ada dua cara. Strategi rekrutmen yang pertama adalah dengan bertemu calon anggota secara langsung. Pada saat bertemu langsung, pengurus atau anggota IPPNU mengajak calon anggota baru untuk mengikuti kegiatan IPPNU. Calon anggota baru yang diajak dapat seorang teman, sahabat, maupun keluarga dari pengurus PR IPPNU Keboharan Krian. Strategi rekrutmen yang selanjutnya adalah dengan mengirimkan undangan kepada calon anggota baru. Calon anggota baru yang mengikuti kegiatan IPPNU, akan diperkenalkan dengan IPPNU Keboharan Krian secara tidak langsung. Pengurus akan secara khusus mencari siapa saja calon anggota yang tertarik untuk ikut bergabung dengan

Nur Risailma Silvia, Airlangga Bramayudha: Strategi Rekrutmen Anggota di Pimpinan Ranting Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama' (PR IPPNU) Keboharan Krian - Sidoarjo

PR IPPNU Keboharan Krian. Setelah itu pengurus akan mengajak secara langsung dengan mendatangi rumahnya untuk ikut bergabung dengan PR IPPNU Keboharan Krian. Selain itu, PR IPPNU Keboharan Krian mengajak calon anggota baru melalui media sosial. Media sosial yang digunakan adalah Whatsapp dan Instagram. Pengurus IPPNU akan membuat video serta foto di Whatsapp dan Instagram untuk menarik calon anggota baru agar bergabung di IPPNU.

DAFTAR PUSTAKA

- Adri Efferi. "Strategi Rekrutmen Peserta Didik Baru Untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Di MA Nahdlatul Muslimin Undaan Kudus". *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, Vol. 14, No. 1, 2019. Hal. 30
- Ahmad Muslim, Choirul Shaleh Dan Minto Hadi. "Strategi Rekrutmen Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri Di Kota Surabaya". *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 1, No. 4, 2018. Hal. 2
- Amanudin. "Strategi Rekrutmen Karyawan Dengan Pendekatan Work Analisis Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Tepat Dan Berkualitas". *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, Vol. 2, No. 2, 2022. Hal. 68
- Arif Kurniawan. "Strategi Perekrutan Anggota Baru Di Pimpinan Anak Cabang Fatayat Nahdlatul Ulama Baureno Kabupaten Bojonegoro". Skripsi, Unniversitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2020. Hal 24
- Burhan Nudin. "Peran Budaya Organisasi IPNU-IPPNU Dalam Pengembangan Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Sleman". *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 10, No. 1, 2017. Hal. 91
- Dewi Suryani, "Strategi Rekrutmen Karyawan Pada BMT L-Risma Kantor Pusat Pekalongan". Skripsi, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siswo Metro, 2016. Hal. 24)
- Ena Atikawati dan Rawan Udjang. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal perilaku dan strategi bisnis*, Vol. 4, No. 1, 2016. Hal. 10
- Endro Puspo Wiroko. "Tantangan Dan Strategi Rekrutmen Di Indonesia". *Jurnal Ilmiah Psikologi Desember*, Vol. 4, No. 2, 2017. Hal. 193
- Endro Puspo Wiroko. "Tantangan Dan Strategi Rekrutmen Di Indonesia". *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 4, No. 2, 2017. Hal. 194
- Holisatul Munawaroh, Amir Dan Ahmad Hamdi. "Strategi Rekrutmen Terhadap Sumber Daya Insani". *Jurnal Al-Idarah*, Vol. 3, No. 1, 2022. Hal. 55
- Junaidah dan Sovia Ayu. "Strategi Kerjasama Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Dalam Meningkatkan Kompetensi Lulusan Pada SMK Negeri 3 Banda Aceh". *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 3, No. 2, 2015. Hal. 150
- Mahda Aulia Syafiq. "Strategi Rekrutmen Di Hotel Inna Garuda Malioboro Yogyakarta (Studi Kasus Di Hotel Inna Garuda Malioboro Yogyakarta)". Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2018. Hal 60.)
- Muslimah. "Strategi Rekrutmen Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia". *Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, Vol. 2, NO.2, 2020. Hal. 81
- Nurul Hikmah, dkk. "Strategi Rekrutmen Terhadap Sumber Daya Manusia Pada PT Pertamina". *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 5, No. 2, 2021. Hal. 2912
- Nurul Mubarak. "Strategi Pemasaran Islami Dalam Meningkatkan Penjualan Pada Butik Calista".

Nur Risailma Silvia, Airlangga Bramayudha: Strategi Rekrutmen Anggota di Pimpinan Ranting Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama' (PR IPPNU) Keboharan Krian - Sidoarjo

Jurnal I Economic, Vol. 3, No. 1, 2017. Hal. 76

Prof. Dr, Lijan Poltak Sinambela, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2016. Hal. 120).

Prof. Dr. H. M. Burhan Bungin, S.Sos.,M.Si. "Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya". Jakarta, Kencana, 2011. Hal. 67)

Putri Amalia. "Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada SDIT Darul Muttaqien Parung Bogor". Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010. Hal. 2

Siti Masitoh. "Strategi Rekrutmen Pegawai Pada Bank Negara Indonesia Syariah Pusat". Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2017. Hal. 18

Suharsimi Arikunto. "Metode Penelitian". Jakarta, Rineka Cipta, 2010. Hal. 78

Azizah, dkk. "Strategi Kerjasama Sekolah Dengan Dunia Usaha Dan Dunia Industri (DU/DI) Dalam Meningkatkan Kompetensi Lulusan Pada SMK Negeri 3 Banda Aceh". Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 3, No. 2, 2015. Hal. 150

Ujud Rusdia Dan Dewi Rohayati. "Strategi Pembinaan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai". Hal. 39