



# **Formulasi Strategi di Dalam Rekrutmen Anggota Baru**

**(Pada Komite Nasional Pemuda Indonesia Banjarbaru)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

**FAISAL ABDILLAH**

**NPM. 21501081332**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**MALANG**

**2021**

## ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan Strategi Rekrutmen Anggota baru pada KNPI Banjarbaru menggunakan analisis SWOT. Dengan menggunakan KNPI Banjarbaru sebagai obyek penelitian yang dilakukan pada bulan Desember 2020 hingga Februari 2021. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal KNPI Banjarbaru terletak pada kuadran I pada diagram SWOT sehingga diperlukan strategi gabungan dari faktor internal (*Strength*) dan faktor eksternal (*Opportunity*). Strategi SO dibuat berdasarkan hasil wawancara dari ketua KNPI serta Divisi Kaderisasi Anggota KNPI Banjarbaru yang bertujuan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk mencapai peluang yang dimiliki oleh anggota KNPI sebesar-besarnya.

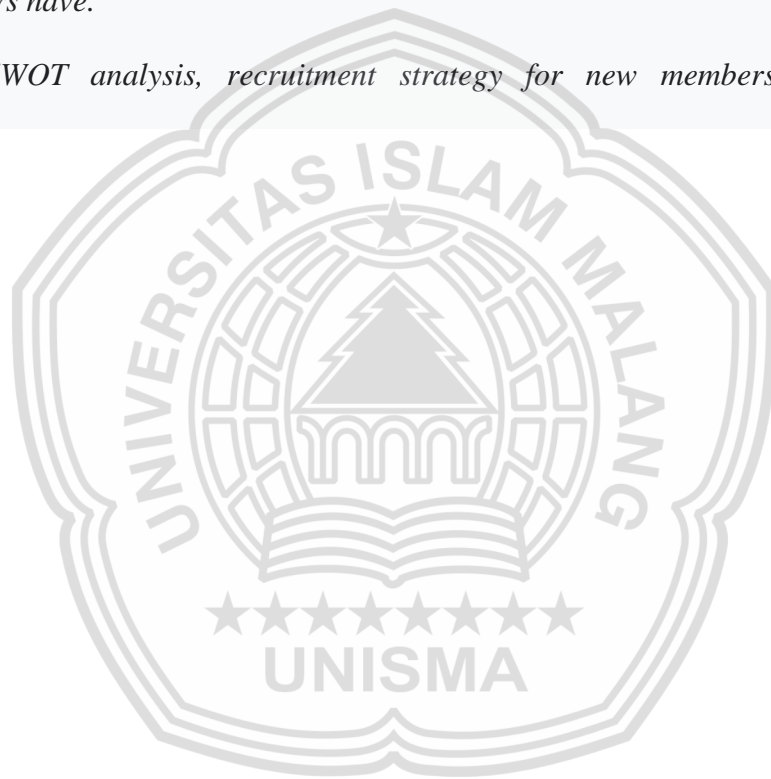
Kata Kunci: Analisa SWOT, Strategi Rekrutmen anggota baru, KNPI Banjarbaru.



## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the recruitment strategy for new members at the KNPI Banjarbaru using a SWOT analysis. By using the KNPI Banjarbaru as an object of research carried out in December 2020 to February 2021. The results of this study indicate that the internal and external factors of the KNPI Banjarbaru are located in quadrant I on the SWOT diagram so that a combined strategy of internal factors (Strength) and external factors (Opportunity) is needed. The SO strategy was made based on the results of interviews from the chairman of the KNPI and the Cadre Division of KNPI members in Banjarbaru which aims to take advantage of all strengths to achieve the opportunities that the KNPI members have.*

*Keywords: SWOT analysis, recruitment strategy for new members, KNPI Banjarbaru.*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang berinteraksi satu sama lain sehingga mampu untuk mengorganisir sekumpulan orang demi tercapainya tujuan bersama. Lebih lanjut, yang kemudian bekerjasama secara rasional dan sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya. Robbins, dkk (2016) mengidentifikasi bahwa proses itu terbentuk dalam sebuah wadah atau lebih dikenal dengan organisasi. Hubungan anggota organisasi satu dengan lainnya terjalin secara terus-menerus serta mengalami perubahan yang konstan. Organisasi juga memiliki tujuan yang jelas yang tertuang dalam visi dan misi yang sudah ditentukan sejak awal pembentukan organisasi. Hal ini sebanding dengan fenomena yang ditemukan oleh peneliti dalam organisasi Komite Nasional Pemuda Indonesia atau di kenal dengan KNPI.

KNPI merupakan organisasi kepemudaan yang awalnya merupakan gabungan dari kelompok Cipayung yaitu binaan dari kader Golkar dan Tentara melalui deklarasi yang di pimpin oleh David Napitupulu pada tanggal 23 Juli 1973. Organisasi ini lahir melalui deklarasi Pemuda Indonesia pada hari yang sama dengan visi dan misi yaitu menumbuhkan, meningkatkan, dan mengembangkan kesadaran sebagai suatu bangsa yang merdeka dan berdaulat berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Organisasi ini langsung mendapat restu dari pemerintahan Orde Baru dan pada tahun itu pula, mereka mengikuti unjuk rasa

mahasiswa dalam penentangan masuknya modal asing. Tahun berikutnya, mereka juga turut serta dalam demonstrasi Malari, anggota KNPI akhirnya banyak yang bergaung dengan Golkar. Meskipun dianggap sebagai bagian dari Orde Baru dan sempat diusulkan untuk dibubarkan, tetapi KNPI tetap bertahan hingga setelah jatuhnya Presiden Soeharto pada tahun 1998. Setelah itu, Idrus Marham terpilih sebagai ketua umum KNPI, ia mewacanakan rejuvenasi KNPI atau penyegaran kembali peran KNPI di tengah realitas politik nasional. Rejuvenasi ini akhirnya memaksa KNPI untuk independen dan kembali memposisikan pemuda sebagai mitra kritis pemerintah.

Proses merejuvenasi atau penyegaran kaderisasi anggota sangat penting di dalam keberlangsungan organisasi KNPI tersebut. Perlunya kaderisasi anggota yaitu dengan melakukan rekrutmen atau penjaringan anggota pemuda baru ke dalam organisasi KNPI. Rekrutmen anggota pemuda baru untuk masuk ke dalam organisasi tersebut menggunakan strategi yang mana tujuannya yaitu untuk mendapatkan anggota-anggota pemuda yang berkualitas yang ikut serta dan turut andil di dalam keaktifan berorganisasi, rekrutmen tersebut di mulai dari formulasi strategi di dalam penjaringan anggota baru di dalam organisasi.

Sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiroko (2017) dimana diidentifikasi bahwa proses tantangan dan strategi di Indonesia sangat dinamis. Tuntutan dalam usaha memperoleh sumber daya yang berkualitas sedangkan masih adanya kandidat yang tidak berkualitas membuat mayoritas sumber daya manusia menganggap proses rekrutmen sebagai sebuah tantangan. Lebih lanjut, kondisi internal organisasi juga menentukan strategi yang seharusnya digunakan dalam

proses rekrutmen. Sedangkan sebagai penunjang strategi rekrutmen yang digunakan kemampuan dalam merekrut juga perlu untuk diperhatikan.

Tantangan dan strategi yang telah diidentifikasi pada penelitian sebelumnya berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Karolina (2018) yang meneliti mengenai “Strategi Rekrutmen Kader Organisasi Sayap Srikandi Hanura DPD Jawa Timur.” Berdasarkan hasil penelitian Organisasi Sayap Srikandi Hanura DPD Jawa Timur menggunakan strategi model semi terbuka cenderung tertutup dalam merekrut anggota organisasi. Proses rekrutmen yang dilakukan dengan sistem *patronage* yaitu memanfaatkan sistem jaringan kenalan teman agar bisa menduduki posisi tertentu dalam organisasi. Sehingga tidak adanya persaingan antar calon pelamar dalam organisasi tersebut. Anggota yang telah diterima kedalam organisasi mampu berkarir menggunakan kecakapan dan pengalaman bekerja sehingga akan semakin mampu menguatkan posisinya dalam organisasi tersebut. Situasi yang berbeda di setiap organisasi terutama di KNPI menentukan strategi yang harus di ambil selama proses rekrutmen.

Iklim Organisasi KNPI terbilang sangat baik dengan atmosfer solidaritas antar anggota yang kuat. Rasa saling memiliki dan menjaga untuk tetap berada dalam satu payung visi dan misi KNPI tertanam didalam semua anggota KNPI. Hal ini juga menjadi target proses rekrutment untuk memilih anggota yang memiliki kecintaan terhadap KNPI. Lebih lanjut, KNPI memiliki sistem komunikasi yang terbuka bagi seluruh anggota Organisasi KNPI baik di tingkat daerah, maupun tingkat nasional. Komunikasi formal dan non formal dibangun agar dapat menyampaikan pesan dari anggota ke oraganiasasi dan juga sebaliknya. Sehingga



motivasi didalam diri anggota dan calon anggota KNPI berkembang searah pada tujuan organisasi yang telah menjadi landasan pembentukan KNPI.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada organisasi KNPI, diketahui terdapat beberapa tantangan utama yang menjadi hambatan dalam proses rekrutmen anggota. Salah satu tantangan terbesar KNPI merupakan proses rekrutmen selama masa pandemi Covid-19. Kebijakan untuk melakukan pembatasan sosial berskala besar mengakibatkan miskomunikasi yang terjadi tidak hanya pada anggota internal melainkan pada calon pelamar yang ingin bergabung dengan KNPI. Proses strategi yang selama ini digunakan oleh KNPI merupakan rekrutmen terbuka, yaitu dengan menerima calon pelamar secara terbuka yang kemudian akan di seleksi dengan wawancara langsung oleh kader KNPI.

Selama proses wawancara ini kader KNPI melihat motivasi dan tujuan pelamar bergabung organisasi KNPI. Wawancara langsung yang dilakukan *face to face* ini membantu kader KNPI untuk lebih cermat mengobservasi langsung serta melihat potensi yang dimiliki oleh calon pelamar. Situasi berbeda semenjak pandemi *Covid-19* dimana tidak boleh diadakan pertemuan secara langsung dan besar tanpa menerapkan protokol kesehatan yang ketat. Sehingga KNPI merasa sulit untuk menerapkan strategi rekrutmen seperti biasa yang dilakukan.

Stretegi rekrutmen sangat diperlukan oleh seluruh organisasi termasuk organisasi KNPI. Penyegaran sumber daya manusia dengan melakukan regenerasi anggota organisasi menjadi kekuatan utama dibutuhkan proses rekrutmen secara tepat. Lebih lanjut, dengan melakukan rekrutmen hubungan antar anggota organisasi juga tidak menjadi jenuh. Adanya proses rekrutmen dapat menambah

jumlah anggota organisasi sehingga memberikan peluang mencapai tujuan organisasi. Semakin banyak anggota organisasi, maka akan semakin besar organisasi KNPI dan berdampak pada semakin banyak kekuatan untuk melakukan suatu pencapaian. Proses rekrutmen juga memiliki sisi kelemahan serta ancaman yang nyata bagi organisasi khususnya organisasi KNPI. Proses rekrutmen yang tidak baik akan menghasilkan ancaman bagi kondisi internal Organisasi. Konflik yang muncul karena adanya anggota rekrutmen baru dapat menurunkan motivasi anggota organisasi lainnya. Lebih lanjut, ancaman lainnya bisa timbul ketika proses rekrutmen memberikan akses pada anggota penyusup lain yang tidak menerima keberadaan organisasi KNPI untuk menghancurkan solidaritas anggota KNPI dari dalam.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk ingin meneliti strategi yang di lakukan KNPI di dalam merekrut dan menjaring anggota-anggota baru. Peneliti mengambil judul yaitu **“Formulasi Strategi di Dalam Rekrutmen Anggota Baru (Studi Di Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI) Banjarbaru)”**.

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana menentukan Strategi Rekrutmen Anggota baru pada KNPI Banjarbaru menggunakan analisa SWOT?



## 1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.2.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah:

Menentukan Strategi Rekrutmen Anggota baru pada KNPI Banjarbaru menggunakan analisa SWOT.

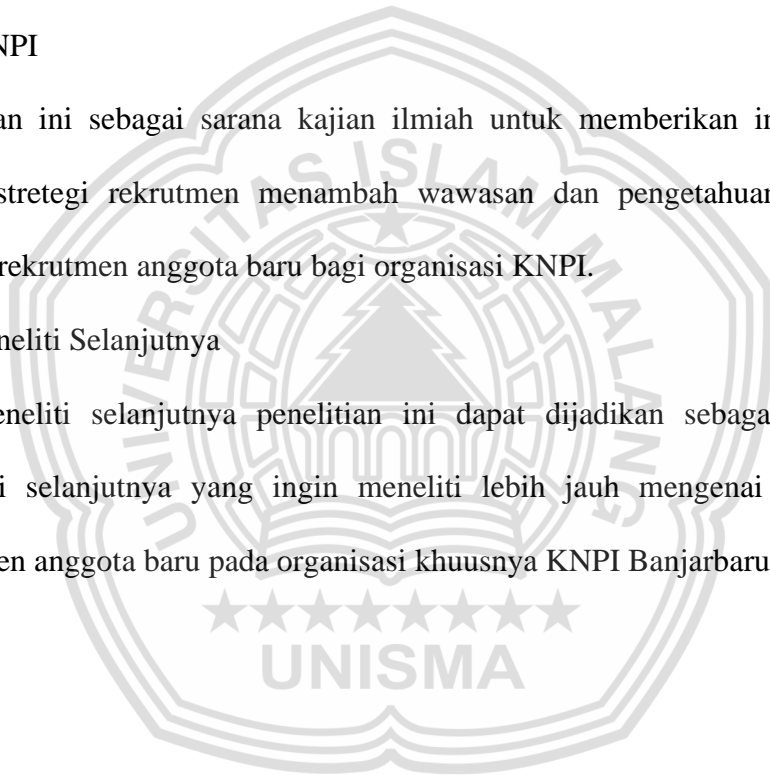
### 1.2.2 Manfaat Penelitian

a) Bagi KNPI

Penelitian ini sebagai sarana kajian ilmiah untuk memberikan informasi terkait strategi rekrutmen menambah wawasan dan pengetahuan dalam strategi rekrutmen anggota baru bagi organisasi KNPI.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi selanjutnya yang ingin meneliti lebih jauh mengenai strategi rekrutmen anggota baru pada organisasi khususnya KNPI Banjarbaru.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal KNPI Banjarbaru terletak pada kuadran I Progresif pada diagram SWOT dengan hasil perhitungan nilai total skor dari masing-masing faktor dapat dirinci yaitu, faktor internal kekuatan (*strength*) memiliki nilai total skor sebesar 1,88. Faktor internal kelemahan (*weakness*) memiliki nilai total skor sebesar 0,95. Faktor eksternal peluang (*oppurtunity*) memiliki nilai total skor sebesar 1,62. Faktor eksternal ancaman (*threat*) memiliki nilai total skor sebesar 1,36. Sehingga diperlukan strategi gabungan dari faktor internal (*Strength*) dan faktor eksternal (*Opportunity*). Strategi SO (*Strength-Opportunity*) dibuat berdasarkan hasil wawancara dari ketua KNPI serta Divisi Kaderisasi Anggota KNPI Banjarbaru yang bertujuan untuk memanfaatkan seluruh kekuatan untuk mencapai peluang yang dimiliki oleh anggota KNPI sebesar-besarnya.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. KNPI Banjarbaru khususnya FORMATUR menggunakan strategi SO dalam proses rekrutmen anggota baru KNPI Banjarbaru agar dapat memaksimalkan proses seleksi yang dilakukan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dilanjutkan dengan mengembangkan penelitian-penelitian lainnya yakni penelitian mengenai strategi pemasaran dengan pendekatan analisis SWOT atau pendekatan lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafrudin. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.
- Creswell. 2015. *Riset Perencanaan, Dan Evaluasi Riset Kualitatif Dan Kuantitatif Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- David, FR. 2015. *Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing Konsep*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Edison, Emron dan Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karolina, Anita. 2019. Strategi Rekrutmen Kader Organisasi Sayap Srikandi Hanura DPD Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik Universitas Airlangga, Volume 2, Nomor 3*.
- Kotler, Philip dan Keller, Kevin Lane. 2016. *Marketing Management 15<sup>th</sup> Edition*. Pearson Education Limited.
- Moleong, Lexy. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan: Konsep dan Aplikasi Administrasi Manajemen dan Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Nasution, Nurhayati. 2019. Strategi Pe Rekrutan Anggota Baru K-Link Di *Stockist Center* Padangsidimpuan. *Jurnal Muqoddimah Volume 3 Nomor 1*.
- Nawawi, Hadari. 2017. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Prasetyani, Andini Nurul. 2018. Amunisi Awal Mencapai Cita-Cita (Studi Kasus Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Yogyakarta). *Jurnal Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*.
- Rangkuti, Freddy. 2017. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13. Jakarta: Alih Bahasa.
- Samanto, Hadi. 2015. Perencanaan dan Perekrutan Sumber Daya Manusia Abad 21. *Jurnal Akuntansi dan Pajak, Volume 15, Nomor 2*.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, Poltak., Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Silid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryatama. 2016. *Lebih Memahami Analisis SWOT Dalam Bisnis*. Jakarta: Kata Pena
- Sutama. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R&D*. Kartasura: Fairuz Media.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Wiroko, Endro Puspo. 2017. Tantangan dan Strategi Rekrutmen di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Psikologi, Volume 4, Nomor 2*.

