

Formulasi Strategi Di Dalam Rekrutmen Anggota Baru (Pada Komite Nasional Pemuda Indonesia Banjarbaru)

Oleh:

Faisal Abdillah*)

faisalabillah@gmail.com

Hadi Sunaryo. **)

hadifeunisma@gmail.com

Mohammad Rizal. ***)

mohammadrizal@unisma.ac.id

25-03-2021

Universitas Islam Malang

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 August 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.*

Latar Belakang

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. 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, kemudian 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 penjangkaran 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 penjangkaran anggota baru di dalam organisasi.

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

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah,, Bagaimana menentukan Strategi Rekrutmen Anggota baru pada KNPI Banjarbaru menggunakan analisa SWOT? Tujuan penelitian ini adalah mengalisis untuk menentukan Strategi Rekrutmen Anggota baru pada KNPI Banjarbaru menggunakan analisa SWOT.

Bagi Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI) Banjarbaru Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi.. Hasil penelitian ini dapat sebagai sarana kajian ilmiah untuk memberikan informasi terkait stretegi rekrutmen menambah wawasan dan pengetahuan dalam strategi rekrutmen anggota baru bagi organisasi KNPI Banjarbaru. 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.

Tinjauan Pustaka

Prasetyani (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Amunisi Awal Mencapai Cita-cita (Studi Kasus Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta) bertujuan untuk mengetahui perencanaan strategi

rekrutmen dan seleksi karyawan, implementasi strategi rekrutmen dan seleksi karyawan, serta mengevaluasi strategi rekrutmen dan seleksi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis Miles dan Huberman, serta menggunakan uji keabsahan data dengan cara uji kredibilitas dan uji transferabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi strategi yang dilakukan adalah dengan melihat fluktuasi jumlah pelamar, biaya, kualitas pelamar, penyeleksi, bobot soal, tingkat turnover, dan kinerja karyawan yang telah diterima. Sebanding dengan penelitian Nasution (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Strategi Pe Rekrutan Anggota Baru *K-Link* Di *Stockist Center* Padangsidempuan.” Bertujuan untuk mengetahui strategi rekrutmen di *Stockist Center* Padangsidempuan serta mengetahui pengaruh strategi perekrutan dengan anggota baru *K-link* di *Stoc kist Center* Padangsidempuan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan strategi rekrutment sebagai kajian penelitian yang sama. Perbedaan penelitian yang dilakukan Nasution (2019) dengan peneliti yaitu terletak pada metode penelitian secara kuantitatif berbeda dengan metode penelitian yang digunakan peneliti. Lebih lanjut, subyek penelitian Nasution (2019) berbeda dengan subyek penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI) Banjarbaru sebagai subyek penelitian.

Karolina (2018) dalam penelitiannya yang berjudul, “Strategi Rekrutmen Kader Organisasi Sayap Srikandi Hanura DPD Jawa Timur.” Penelitian tersebut bertujuan untuk menggali lebih dalam strategi rekrutmen yang dilakukan oleh Organisasi Sayap Srikandi Hanura DPD Jawa Timur dalam memperoleh kader di Jawa Timur. Peneliti lain yang membahas strategi rekrutmen dilakukan oleh Wiroko (2017) dengan judul penelitian “Tantangan dan strategi rekrutmen di Indonesia”. Penelitian lain yaitu, Wiroko (2017) juga menunjukkan hasil penelitian bahwa pertama, mayoritas responden berpendapat bahwa rekrutmen saat ini sangat menantang mengingat di satu sisi adanya kandidat yang kurang berkualitas atau bahkan di sisi lain perusahaan memang memiliki tuntutan cukup tinggi. Kedua, mengingat permasalahan anggaran, perusahaan harus menyesuaikan strategi rekrutmen mereka dengan kondisi internalnya. Terakhir, rekruter harus memiliki kemampuan-kemampuan tertentu seperti berorientasi pada target, menjalin jaringan, negosiasi, dan berpikir analitik. Berbanding lurus dengan penelitian yang dilakukan Samanto (2015) dengan judul penelitian, “Perencanaan dan Perekrutan Sumber Daya Manusia Abad 21”. Perbedaan Penelitian yang di lakukan Wiroko (2017) dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah gambaran strategi yang masih terlalu umum. Lebih lanjut, perbedaan metode yang digunakan pada peneliti yang menggunakan analisis SWOT sebagai analisis stretegi rekrutmen pada organisasi KNPI.

Strategi adalah berasal dari bahasa Yunani yaitu *Stratus* yang berarti militer dan memimpin, maka dapat didefinisikan strategi sebagai seni atau ilmu yang menjadi seorang jendral. Strategi dapat juga diartikan sebagai suatu rencana untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer dan material pada daerah-daerah tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut David (2015) menjelaskan strategi merupakan proses penentuan tujuan utama yang berjangka panjang dan sasaran dari suatu organisasi atau organisasi serta pemilikan cara-cara bertindak dan mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Berbanding lurus dengan pemaparan Nawawi (2017) yang mendefiniskan strategi sebagai rencana tindakan (rangkaian kegiatan) termasuk penggunaan metode dan pemanfaatan berbagai sumber daya atau

kekuatan. Kecepatan inovasi dalam menyusun strategi dapat memberikan dampak efisien terhadap pencapaian suatu organisasi. Lebih lanjut, proses strategi yang di rumuskan, analisis serta di lakukan oleh organisasi merupakan bentuk dari manajemen strategi. Menurut Edy (2016) mendefinisikan manajemen strategis sebagai bagian pokok dari strategi keputusan organisasi mengenai tujuan organisasi yang ingin dicapai sehingga ada keselarasan antar anggota organisasi. Senada dengan John dan Richard (dalam Nawawi, 2017) yang mengidentifikasi bahwa manajemen strategis merupakan seperangkat alat keputusan dan tindakan yang menghasilkan formulasi dan implementasi dari rencana yang didesain untuk mencapai tujuan. Lebih lanjut, manajemen strategi digunakan untuk menumbuhkan dan mengatur strategi didalam organisasi sehingga bisa mencapai tujuannya dengan baik dan tepat sesuai sasaran dan waktu yang telah ditetapkan serta memba wa organisasi pada arah dan langkah-langkah selanjutnya yang akan dipakai untuk kemajuan organisasi tersebut (David, 2015).

Pencapaian tujuan organisasi tergantung pada keberhasilan organisasi dalam menjalankan strategi organisasi yang telah dirancang. Sehingga sangat penting untuk menentukan manajemen strategi yang tepat (Sutrisno, 2016). Peranan atau manfaat manajemen strategi menurut Saladin (Sutrisno, 2016) dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Untuk mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi dan mengarahkan organisasi pada tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Untuk mengurangi konflik.
- c. Memberikan dorongan semangat pada setiap anggota.
- d. Mempermudah pengawasan.
- e. Memudahkan pengambilan keputusan.
- f. Meningkatkan komunikasi, koordinasi serta alokasi sumber daya yang tersedia.

Model dalam proses manajemen strategi yang dikemukakan oleh Edison dkk (2017) meliputi tiga tahap yaitu, tahap formulasi strategi (*Strategi Formulation*), tahap implementasi strategi (*Strategi Implementation*), dan tahap evaluasi strategi (*Strategi Control*).

Rekrutmen merupakan sebuah proses untuk mencari, mengadakan, dan menemukan calon anggota untuk jabatan atau pekerjaan tertentu (Mulyadi, 2015). Senada dengan Robbins *et all* (2016) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai proses yang dilakukan oleh suatu organisasi atau organisasi untuk mendapatkan pekerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan. Lebih lanjut, dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa* rekrutmen mempunyai arti pengerahan, misalnya tenaga kerja. Kotler (2016) juga mendefinisikan rekrutmen sebagai proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Senada dengan Mulyadi (2015) yang juga menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Kegiatan ini termasuk dalam pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia. Menurut Robbins *et all* (2016) strategi rekrutmen yaitu menglokasikan, mengidentifikasi, dan menarik para pelamar kerja yang kompeten. Disisi lain, apabila perencanaan SDM menunjukkan kelebihan karyawan manajer dapat mengurangi angkatan kerja organisasi melalui dekrutmen.

Mulyadi (2015) menilai rekrutmen dilakukan ketika suatu organisasi/komunitas membutuhkan tenaga kerja di bidang tertentu yang dibutuhkan oleh organisasi/komunitas tersebut. Sebuah organisasi melakukan proses rekrutmen dengan

tujuan untuk mendapatkan calon karyawan sebanyak-banyaknya yang sesuai kualifikasi dan kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dan terbaik. Semakin banyak pelamar yang melamar pekerjaan tersebut, semakin organisasi untuk mendapatkan calon pekerja terbaik. Hal ini berbanding lurus dengan Kotler (2016) yang juga melihat bahwa tujuan rekrutmen dalam rangka memenuhi prinsip *The Right Man, On The Right Place, At The Right Time*. Melalui rekrutmen akan diperoleh orang yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sebagaimana telah direncanakan sebelumnya dalam tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2016) Metode-metode perekrutan merupakan cara-cara spesifik yang digunakan untuk menarik para calon yang potensial ke dalam organisasi. metode perekrutan dapat dilakukan melalui berbagai media seperti media cetak, media *online*, dan media televisi. Metode perekrutan harus dapat memanfaatkan sumber-sumber pelamar yang produktif dengan menggunakan metode-metode perekrutan yang tepat untuk memaksimalkan efisiensi dan efektivitas perekrutan, misalnya metode perekrutan secara *online* melalui media online seperti website pencarian kerja akan mempermudah perekrut untuk mencari calon pekerja. Lebih lanjut, Sedarmayanti (2016) mengidentifikasi metode yang biasanya digunakan oleh organisasi dijabarkan sebagai berikut:

- a. Teori deret adalah Menentukan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk di rekrut.
- b. Sampel adalah Pengontrolan daftar inventaris pembukuan, kesimpulan ciri-ciri populasi anggota organisasi dan tingkat reliabilitas yang khusus.
- c. Program linear adalah Menetapkan sumber-sumber yang jarang dalam kebiasaan yang umum dalam suatu organisasi.
- d. Teori keputusan adalah Badan eksekutif yang menetapkan langsung calon mana yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah anggota organisasi yang dibutuhkan.
- e. Korelasi adalah Membandingkan korelasi fungsional antar bagian divisi dalam organisasi.
- f. Teori permainan adalah Metode ini menyajikan rekrutmen melalui persaingan antara anggota organisasi.
- g. Analisis rentan waktu adalah Penafsiran penarikan anggota, biaya pelatihan dasar pada suatu periode tertentu.
- h. Simulasi adalah Pengetesan anggota melalui suatu simulasi proses kerjasama rutin dalam jangka pendek atau pada waktu tes.
- i. Teknik review program evaluasi adalah Memberi gambaran kepada calon anggota yang diterima tentang jaringan kejadian dan kegiatan organisasi, penetapan sumber-sumber, pertimbangan waktu dan ongkos, menyusun jaringan, dan saluran kritik dari prosedur rekrutmen.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang penelitiannya bertujuan memecahkan fenomena yang diamati pada saat sekarang dan berusaha memberikan gambaran-gambaran yang jelas tentang permasalahan yang dihadapi pada objek penelitian (Sugiyono, 2015). Penelitian ini dilakukan pada Organisasi Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI) Banjarbaru yang akan dilakukan pada bulan Desember 2020 sampai dengan Febuari 2021. Obyek penelitian merupakan

sasaran ilmiah yang dijadikan pusat perhatian selama proses penelitian untuk mendapatkan data ilmiah, obyektif, valid dan reliabel mengenai suatu fenomena tertentu (Creswell, 2015). Sehingga obyek penelitian pada penelitian ini adalah dengan menganalisis lebih dalam menggunakan analisis SWOT strategi rekrutmen yang dilakukan oleh Organisasi KNPI Banjarbaru. Matriks SWOT ini dapat menghasilkan empat kemungkinan alternatif strategi yang dapat dijabarkan pada diagram sebagai berikut:

Gambar 1. Matriks SWOT

	IFE	STRENGTH	WEAKNESS
EFE			
THREATS		Strategi ST Memanfaatkan potensi untuk menghadapi ancaman	Strategi WT Meminimalkan kelemahan untuk menghadapi ancaman.
OPPORTUNITIES		Strategi SO Memanfaatkan potensi untuk meraih peluang	Strategi WO Mengatasi kelemahan untuk meraih peluang

Sumber: Kotler (2016)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Peneliti melakukan wawancara dengan ketua serta pengurus KNPI Banjarbaru mengenai formulasi strategi di dalam rekrutmen anggota baru KNPI. Berdasarkan hasil wawancara terdapat temuan penelitian yang dikelompokkan sesuai dengan analisis SWOT (Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman) sebagai berikut:

1. Kekuatan

Hasil wawancara dengan Ketua serta pengurus KNPI Banjarbaru memberikan temuan pada penelitian ini yaitu berupa kekuatan yang terdapat dalam Organisasi KNPI. Ketua KNPI Banjarbaru menyampaikan bahwa kekuatan KNPI terdapat pada jumlah anggota yang besar, sehingga semua agenda yang dijalankan akan mampu mendapatkan kekuatan massa yang besar juga. Lebih lanjut, kelancaran dalam membentuk jaringan untuk mendukung seluruh program kerja KNPI juga merupakan kekuatan dari organisasi ini. Peneliti juga melakukan wawancara kepada pengurus komisi kaderisasi dan keanggotaan untuk melihat lebih dalam kekuatan yang dimiliki oleh organisasi berdasarkan evaluasi dari komisi yang terkait. Berdasarkan hasil wawancara, maka penulis mengungkap temuan baru yaitu, organisasi KNPI memiliki kekuatan solidaritas, penyelesaian konflik yang baik, sebagai pusat pengembangan diri, serta organisasi KNPI mencetak pemuda-pemuda yang berkualitas dalam bidang ekonomi, sosial, politik dan budaya

2. Kelemahan

Hasil wawancara dengan Ketua serta pengurus KNPI Banjarbaru memberikan temuan pada penelitian ini yaitu berupa kelemahan yang terdapat dalam Organisasi KNPI. Ketua KNPI Banjarbaru menyampaikan bahwa kelemahan KNPI yaitu, miskomunikasi antar anggota, dan keterbatasan dukungan dari OKP yang tidak bisa

setiap saat diberikan. Peneliti juga melakukan wawancara kepada pengurus komisi kaderisasi dan keanggotaan untuk melihat lebih dalam kelemahan yang dimiliki oleh organisasi berdasarkan evaluasi dari komisi yang terkait. Berdasarkan hasil wawancara, maka penulis menggukap temuan baru yaitu, organisasi KNPI memiliki kelemahan antara lain kepentingan anggota yang beragam sehingga menimbulkan benturan antar anggota, longgarnya komitmen anggota dalam mengikuti organisasi, dan manajemen waktu anggota yang masih kurang.

3. Peluang

Hasil wawancara dengan Ketua serta pengurus KNPI Banjarbaru memberikan temuan pada penelitian ini yaitu berupa Peluang yang terdapat dalam Organisasi KNPI. Ketua KNPI Banjarbaru menyampaikan bahwa peluang KNPI yaitu, menambah koneksi, batu loncatan karir, serta mendapat pengalaman berorganisasi. Lebih lanjut, Peneliti juga melakukan wawancara kepada pengurus komisi kaderisasi dan keanggotaan untuk melihat lebih dalam peluang yang dimiliki oleh organisasi berdasarkan evaluasi dari komisi yang terkait. Berdasarkan hasil wawancara, maka penulis menggukap temuan baru yaitu, organisasi KNPI memiliki peluang antara lain bergabung dalam organisasi dapat membuka peluang karir karena jaringan yang dimiliki KNPI cukup luas, *self development* meningkat, dan mengembangkan oraganisasi pada tujuan visi misi organisasi KNPI dalam pembangunan pemuda Indonesia.

4. Ancaman

Hasil wawancara dengan Ketua serta pengurus KNPI Banjarbaru memberikan temuan pada penelitian ini yaitu berupa ancaman yang terdapat dalam Organisasi KNPI. Ketua KNPI Banjarbaru menyampaikan bahwa ancaman KNPI yaitu, adanya hasutan atau propaganda untuk menjatuhkan organisasi, Trik Politik yang menjatuhkan KNPI, dan kecemburuan OKP yang merasa tidak adil atas perlakuan KNPI. Peneliti juga melakukan wawancara kepada pengurus komisi kaderisasi dan keanggotaan untuk melihat lebih dalam peluang yang dimiliki oleh organisasi berdasarkan evaluasi dari komisi yang terkait. Berdasarkan hasil wawancara, maka penulis menggukap temuan baru yaitu, organisasi KNPI memiliki ancaman antara lain OKP yang merasa tidak puas dengan KNPI, Penyusup dari lawan politik, dan adu domba KNPI dengan masyarakat.

Tabel 1. Analisis SWOT KNPI Banjarbaru

IFE	
Kekuatan	Kelemahan
Mampu membentuk jaringan yang kuat dalam masyarakat.	<i>Misskomunikasi</i> antar anggota.
Memiliki solidaritas yang tinggi.	Longgarnya komitment anggota.
Memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dalam menyelesaikan konflik, mampu berantusias mengikuti program kerja organisasi.	Manajemen waktu anggota yang kurang.
serta mampu mengembangkan diri didalam organisasi.	Motivasi anggota yang kurang.
EFE	
Peluang	Ancaman
Memperluas peluang karir anggota.	Lawan politik KNPI.
Mengembangkan karakter pemuda pemudi Indonesia.	Penyusup yang masuk kedalam KNPI.
Membangun kualitas pemuda pemudi Indonesia sebagai jiwa yang berkarakter.	OKP yang tidak puas dengan KNPI.

Sumber: Data diolah (2020)

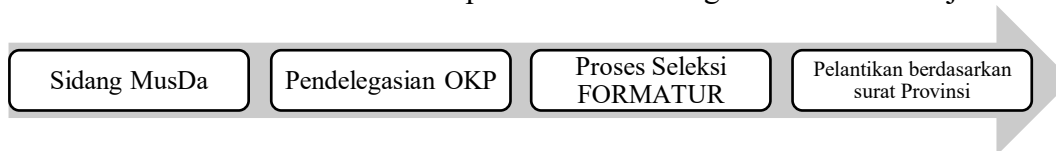
Proses Rekrutmen dan Kaderisasi KNPI Banjarbaru

Proses rekrutmen anggota baru biasanya dilakukan setelah musyawarah daerah yang dilaksanakan setiap masa dalam satu periodisasi. Sehingga otomatis setelah masa periode kepengurusan telah selesai maka akan melaksanakan musyawarah daerah untuk menentukan pengurus baru selanjutnya. Pengurus KNPI Banjarbaru yang sebelumnya mendata OKP yang terdaftar dan memiliki hak suara serta hak pilih untuk merekomendasikan atau mendedikasikan anggota OKPnya untuk masuk ke dalam organisasi KNPI. Rapat Peln dilakukan oleh pengurus KKNPI sebelumnya untuk menentukan pimpinan tertinggi yaitu Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris serta Bendahara. Setelah Musyawarah Daerah selesai dengan menggunakan musyawarah mufakat, kemudian rekrutmen diajukan berdasarkan rekomendasi OKP yang mendukung KNPI Banjarbaru pada saat Musyawarah Daerah. Setelah itu akan dibuat berita acara ini dan KNPI Banjarbaru itu akan mengusulkan nama-nama anggota OKP yang menjadi pengurus KNPI. Baru kemudian di sah kan setelah keluar surat keputusan dari provinsi. Pelaksanakan pelantikan baru akan dilaksanakan setelah rapat kerja daerah untuk memutuskan program kerja selama 3 tahun atau satu periode dalam organisasi KNPI. Jika di tengah jalan selama kepengurusan yang baru terbentuk tidak maksimal, maka kepengurusan itu maka perlu dievaluasi. Proses evaluasi ini bergantung pada rapat pleno untuk memutuskan hasil kerja dan tanggung jawab kepengurusan yang telah dibentuk. Jika ada pelanggaran atau ketidakkonsistensian dalam menjalankan kepengurusan maka akan diajukan pengunduran diri sebagai bagian dari kepengurusan KNPI Banjarbaru.

Selama proses rekrutmen pengurus KNPI harus dilandaskan pada amanat anggaran dasar anggaran rumah tangga dan organisasi. Seharusnya rekrutmen dilaksanakan pada OKP yang berdomisili di Banjarbaru, namun berdasarkan data yang ada OKP yang berdomisili di Banjarbaru ini kan tidak banyak terutama OKP OKP yang ada saat ini mayoritas merupakan orang perantauan. Sehingga KNPI Banjarbaru dalam

proses rekrutmen memberikan kebijakan atau hak prerogatif pada ketua untuk menentukan syarat serta rekomendasi pada OKP yang aktif. Sehingga bisa disimpulkan untuk persiapan proses rekrutmen tersebut diserahkan kepada OKP asal yang berikut disahkan oleh dari tim rekrutmen KNPI. Tim rekrutmen KNPI dinamakan formatur (pengurus kecamatan, majelis Pemuda, ketua KNPI terpilih dan ketua KNPI terdahulu dan pengurus OKP) selanjutnya mereka ini yang bersidang untuk menentukan calon pengurus yang layak menjadi pengurus KNPI yang sebelumnya telah ditunjuk oleh OKP Asal.

Gambar 2. Proses Tahapan Rekrutmen Organisasi KNPI Banjarbaru



Sumber: Hasil Wawancara (2020)

Analisis Matriks SWOT

Berikut merupakan hasil analisis SWOT pada faktor internal KNPI Banjarbaru dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Internal SWOT Strategi Rekrutmen Anggota Baru KNPI Banjarbaru

NO	PERNYATAAN	RATING	BOBOT	SKOR
KEKUATAN				
1	Mampu membentuk jaringan yang kuat dalam masyarakat.	3	0.12	0.36
2	Memiliki solidaritas yang tinggi.	4	0.16	0.64
3	Memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dalam menyelesaikan konflik,	3	0.12	0.36
4	mampu berantusias mengikuti program kerja organisasi.	2	0.08	0.16
5	serta mampu mengembangkan diri didalam organisasi.	3	0.12	0.36
Total				1,88
KELEMAHAN				
1	<i>Misskomunikasi</i> antar anggota.	3	0.12	0.36
2	Longgarnya komitment anggota.	2	0.09	0.18
3	Manajemen waktu anggota yang kurang.	1	0.05	0.05
4	Motivasi anggota yang kurang.	3	0.12	0.36
Total				0,95
TOTAL IFE				2,83

Berdasarkan hasil analisis internal SWOT Strategi Rekrutmen Anggota Baru KNPI Banjarbaru diketahui bahwa kekuatan solidaritas yang tinggi dalam anggota KNPI Banjarbaru memiliki pengaruh tertinggi dengan nilai sebesar skor 0,64. Sedangkan manajemen waktu anggota menjadi faktor paling lemah dalam internal Organisasi KNPI Banjarbaru. Hasil analisis selanjutnya bertujuan untuk

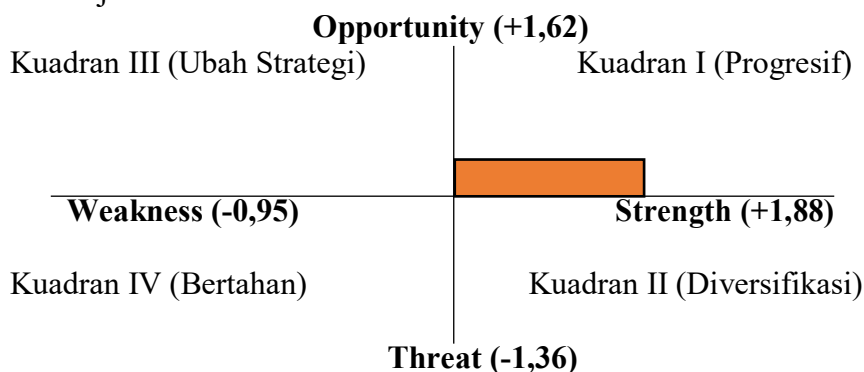
mengidentifikasi faktor eksternal pada organisasi KNPI Banjarbaru yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Eksternal SWOT Strategi Rekrutmen Anggota Baru KNPI Banjarbaru

NO	PERNYATAAN	RATING	BOBOT	SKOR
PELUANG				
1	Memperluas peluang karir anggota.	3	0.19	0.57
2	Mengembangkan karakter pemuda pemudi Indonesia.	3	0.17	0.51
3	Membangun kualitas pemuda pemudi Indonesia sebagai jiwa yang berkarakter.	3	0.18	0.54
Total				1,62
ANCAMAN				
1	Lawan politik KNPI.	2	0.14	0.28
2	Penyusup yang masuk kedalam KNPI.	3	0.19	0.57
3	OKP yang tidak puas dengan KNPI.	3	0.17	0.51
Total				1,36
TOTAL EFE				2,98

Berdasarkan hasil analisis faktor eksternal SWOT Strategi Rekrutmen Anggota Baru KNPI Banjarbaru diketahui bahwa memperluas karir anggota dan ancaman penyusup memiliki skor tertinggi dalam anggota KNPI Banjarbaru dengan nilai sebesar skor 0,57. Sedangkan membangun kualitas pemuda berkarakter menjadi peluang terendah dalam organisasi KNPI Banjarbaru. Berdasarkan hasil analisis dari tabel 3 dan tabel 4, selanjutnya 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.

Gambar 3. Diagram Cartesius SWOT Strategi Rekrutment Anggota Baru KNPI Banjarbaru



Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan gambar 4, maka dapat diidentifikasi bahwa Strategi yang dapat digunakan dalam rekrutmen anggota baru KNPI Banjarbaru merupakan strategi SO (*Strength Opportunity*) progresif dengan cara meningkatkan peluang dan kekuatan yang di miliki oleh KNPI Banjarbaru sehingga dapat meminimalisir ancaman yang dapat

diterima. Matriks pada gambar 4, menghasilkan empat sel kemungkinan alternatif strategi rekrutmen anggota baru KNPI Banjarbaru dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Terkait dengan hasil analisis dan deskripsi matrik swot, maka dapat dijabarkan beberapa tindakan intensifikasi dan ekstensifikasi retribusi. Sehingga yang termasuk dalam kelompok upaya intensifikasi Strategi Rekrutmen anggota KNPI Banjarbaru ialah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Solidaritas antar anggota KNPI banjarbaru dengan mengadakan kegiatan secara bersama OKP yang bergabung dalam organisasi KNPI Banjarbaru.
2. Meningkatkan Komitment dalam anggota KNPI Banjarbaru agar dapat bertanggungjawab atas tugas yang diberikan dengan memberikan orientasi dasar serta pelatihan organisasi kepada anggota yang bergabung.
3. Meningkatkan komunikasi antar anggota KNPI Banjarbaru, dengan memperketat proses birokrasi yang berpedoman pada struktur organisasi.
4. Meningkatkan motivasi anggota KNPI Banjarbaru

Sedangkan yang termasuk upaya ekstensifikasi untuk meningkatkan Strategi Rekrutmen anggota KNPI Banjarbaru ialah sebagai berikut:

1. Menjalin kerjasama serta memperluas jaringan dengan Pemerintah Daerah, LSM, serta organisasi masyarakat lain diluar KNPI untuk dapat memperkecil konflik serta gesekan dengan masyarakat atau organisasi lainnya.
2. Memperluas jaringan politik untuk memperkuat ketahanan politik organisasi KNPI Banjarbaru sebagai upaya untuk mengantisipasi langkah dari lawan politik organisasi KNPI Banjarbaru.

Simpulan Dan Saran

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.

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

- 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.
- 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 15th Edition*. Pearson Education Limited.
- 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*.
- 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.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- 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*.

Faisal Abdillah*) Adalah Alumni FEB Unisma

Hadi Sunaryo. **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohammad Rizal. ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma