

**MANAJEMEN REKRUTMEN MAHASISWA BARU DALAM
MENJAGA BUDAYA ORGANISASI IKATAN KELUARGA ALUMNI
RAUDHATUL ULUM SAKATIGA (IKARUS) DI YOGYAKARTA**



Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Skripsi

Disusun Oleh

Khanif Miftahudin

15490039

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2020

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Khanif Miftahudin

NIM : 15490039

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini dengan judul "MANAJEMEN PENERIMAAN MAHASISWA BARU DALAM MENJAGA BUDAYA ORGANISASI IKATAN PONDOK PESANTREN RAUDHATUL ULUM SAKATIGA IKARUS DI YOGYAKARTA" adalah asli karya atau penulisan saya sendiri bukan plagiasi dari hasil orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.


Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Harap maklum adanya. Terimakasih.

Yogyakarta, 20 Februari 2020

Yang menyatakan,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA




Khanif Miftahudin
NIM. 15490039



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi
Lam : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama : Khanif Miftahudin

NIM : 15490039

Judul Skripsi : MAMAJEMEN PENERIMAAN MAHASISWA BARU
DALAM MENJAGA BUDAYA ORGANISASI IKATAN
KELUARGA ALUMNI RAUDHATUL ULUM
SAKATIGA IKARUS DI YOGYAKARTA

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 02 Maret 2020

Pembimbing Skripsi

Drs. H. Mangun Budiyanto, M.Si
NIP. 19551219 198503 1 001



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-976/Un.02/DT/PP.00.9/08/2020

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN PENERIMAAN MAHASISWA BARU DALAM MENJAGA BUDAYA ORGANISASI IKATAN KELUARGA ALUMNI RAUDHATUL ULUM SAKATIGA (IKARUS) DI YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : KHANIF MIFTAHUDIN
Nomor Induk Mahasiswa : 15490039
Telah diujikan pada : Senin, 20 Juli 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Drs. H. Mangun Budiyanto, M.S.I
SIGNED

Valid ID: 5f3890d7432b5



Penguji I
Sibawaihi, S.Ag., M.Si., Ph.D.
SIGNED

Valid ID: 5f38337e3a365



Penguji II
Muhammad Qowim, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 5f386ab4d1b81



Yogyakarta, 20 Juli 2020
UIN Sunan Kalijaga
Plt. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Dr. Ahmad Arifi, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 5f3b566724d52

MOTTO

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya:

Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik dari mereka, diantara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik. (Ali 'imran:110) ¹



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Kementrian Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemah*, (Jakarta:CV:Pustaka Agung Harapan,2002), hlm. 80

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater Tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَ أَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ، وَالصَّلَاةُ

وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ.

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah serta inayah-Nya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Manajemen Penerimaan Mahasiswa Baru Dalam Menjaga Budaya Organisasi Ikatan Keluarga Alumni Raudhatul Ulum Sakatiga IKARUS di Yogyakarta” dengan baik. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai sosok suri tauladan yang baik bagi seluruh umat manusia.

Penyusun menyadari tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak mungkin selesai. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penyusun menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak. Dengan rahmat Allah SWT penyusun mengucapkan terimakasih dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberi pengarahan selama menempuh studi.
2. Bapak Dr. Imam Machali, M.pd, selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Dr. Zainal Arifin M.S.I, selaku Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam, segenap dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang dengan sabar mendidik dan membimbing serta memberikan kelancaran dan memotivasi selama menempuh studi.

3. Bapak Drs. M. Jamroh, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberi bimbingan berupa motivasi dan arahan selama penulis menempuh studinya.
4. Bapak Drs. H. Mangun Budiyanoto, M.SI, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar mencurahkan dukungan, arahan, bimbingan dan doa dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Misbah Ulmunir, M.Si selaku penguji I dan bapak Drs. H. Mangun Budiyanoto, M.SI. selaku penguji II yang telah membantu dalam memperbaiki skripsi ini.
6. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Ahmad dan Ibu Qoyimah yang senantiasa sabar dan ikhlas dalam memberikan nasihat, motivasi, dan do'a yang selalu dipanjatkan.
7. Mahasiswa MPI angkatan 2015 (Assyamil) dan keluarga besar alumni PP. Raudhatul Ulum Sakatiga 2015 (IKARUS YK) yang telah membantu dan meningkatkan semangat untuk menyelesaikan skripsi.
8. Saudara Andri Arpai, selaku ketua IKARUS, pengurus, panitia PMB, dan warga IKARUS di Yogyakarta.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa dan dukungan yang telah diberikan dapat dicatat sebagai amal ibadah dan mendapat kebaikan di sisi Allah SWT. Aamiin

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 20 Februari 2020

Yang menyatakan,

Khanif Miftahudin
NIM. 15490039

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I: PENDAHULUAN.....	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian Dan Kegunaan Penelitian.....	
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Kegunaan Penelitian.....	9
D. Kajian Pustaka.....	10
E. Sistematika Pembahasan	13
F. Kajian Teori	14
G. METODE PENELITIAN.....	27
1. Jenis Penelitian	27
2. Metode Pengumpulan Data	29
3. Teknik Validasi dan Keabsahan Data.....	31
4. Teknik Analisis Data	31
BAB II: GAMBARAN UMUM IKARUS DI YOGYAKARTA	34

A. Letak Geografis IKARUS di Yogyakarta.....	34
B. Sejarah Singkat IKARUS di Yogyakarta.....	35
C. Visi dan Misi IKARUS di Yogyakarta	38
D. Struktur Organisasi IKARUS di Yogyakarta.....	39
E. Keadaan Anggota IKARUS di Yogyakarta	40
BAB III: MANAJEMEN REKRUTMEN MAHASISWA BARU, BUDAYA ORGANISASI IKARUS DI YOGYAKARTA	44
A. Manajemen Rekrutmen Mahasiswa Baru	44
B. Budaya Organisasi	58
C. Dampak Manajemen Rekrutmen Mahasiswa Baru Dalam Menjaga Budaya Organisasi IKARUS di Yogyakarta	65
BAB V: PENUTUP	69
A. KESIMPULAN.....	69
A. SARAN.....	70
B. PENUTUP.....	71
DAFTAR PUSTAKA	72

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. data pengurus IKARUS.....	42
Tabel 2. data panitia PMB IKARUS	50



DAFTAR GAMBAR

gambar 1. struktur organisasi	39
gambar 2.grafik anggota.....	41
gambar 3.data MABA IKARUS	66
gambar 4. alumni IKARUS.....	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Penunjukkan Pembimbing
Lampiran II	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran III	: Berita Acara Seminar
Lampiran IV	: Surat Persetujuan Perubahan Judul Skripsi
Lampiran V	: Surat Izin Penelitian Kesbangpol
Lampiran VI	: Surat Izin Penelitian Sekolah
Lampiran VII	: Pedoman Wawancara
Lampiran VIII	: Catatan Lapangan
Lampiran IX	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran X	: Surat Keterangan Bebas Nilai C-
Lampiran XI	: Sertifikal PLP I
Lampiran XII	: Sertifikat PLP II
Lampiran XIII	: Sertifikat KKN
Lampiran XIV	: Sertifikal IKLA
Lampiran XV	: Sertifikat TOEC
Lampiran XVI	: Sertifikat SOSPEM
Lampiran XVII	: Sertifikat OPAK
Lampiran XVIII	: Sertifikan ICT
Lampiran XIX	: Sertifikat PKTQ
Lampiran XX	: Ijazah Terakhir MA
Lampiran XXI	: Foto Dokumentasi
Lampiran XXII	: Curriculum Vitae

ABSTRAK

Khanif Miftahudin, *Manajemen Rekrutmen Mahasiswa Baru Dalam Menjaga Budaya Organisasi Ikatan Keluarga Alumni Raudhatul Ulum Sakatiga IKARUS di Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

Sangat penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi guna mewujudkan tujuan dari organisasi. Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui rekrutmen. Rekrutmen ini merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. IKARUS adalah sebuah wadah organisasi yang menaungi mahasiswa alumni Pondok Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga yang ada di Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Rekrutmen Mahasiswa Baru Dalam Menjaga Budaya Organisasi Ikatan Keluarga Alumni Raudhatul Ulum Sakatiga IKARUS di Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan mengambil latar belakang IKARUS di Yogyakarta. Subjek penelitian ini adalah ketua IKARUS di Yogyakarta, ketua Panitia Penerimaan Mahasiswa Baru IKARUS, pengurus bagian Hubungan Masyarakat, pengurus bagian Pengembangan Intelektual Anggota, pengurus bagian Dakwah dan Masyarakat, dan warga IKARUS di Yogyakarta, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara Observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan cara mereduksi data sumber *display data* dan menarik kesimpulan. Uji keabsahan data dengan cara triangulasi sumber dan teknik yang dikombinasikan dengan teori.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Rekrutmen mahasiswa IKARUS di Yogyakarta dimulai dengan sosialisasi ke santri-santri di Pondok Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga, melakukan bimbingan tes sebelum ujian, dan terakhir malam keakraban (MAKRAB) untuk proses pengenalan mahasiswa baru dengan pengurus dan warga IKARUS di Yogyakarta. Budaya organisasi yang ada di IKARUS sendiri banyak program sesuai dengan divisi-divisi kepengurusan IKARUS, PMDB (pengembangan minat dan bakat) ada futsal bola kaki dan lain-lain, WAMAS (dakwah dan masyarakat) ada yasinan dan tahlilan, PIA (pengembangan intelektual anggota) ada diskusi bulanan, DANUS (dana dan usaha) ada penarikan uang bulanan anggota. Dan disetiap akhir bulan pengurus melakukan evaluasi program kerja agar program berjalan sesuai target yang dicapai organisasi tersebut. Hasil penelitian dari manajemen rekrutmen mahasiswa dalam menjaga budaya organisasi IKARUS di Yogyakarta dapat disimpulkan bahwa, dengan adanya manajemen yang baik, agenda yang sudah direncanakan panitia berjalan dengan cukup baik. Dengan jumlah mahasiswa baru yang diterima ada 14 orang dan tersebar di beberapa Universitas yang ada di Yogyakarta. Kemudian setelah mahasiswa baru sudah sah menjadi anggota warga IKARUS maka mereka akan mengikuti agenda-agenda di kepengurusan IKARUS.

Kata kunci: manajemen rekrutmen mahasiswa baru, budaya organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah yang sangat serius dalam pendidikan di tanah air kita saat ini dalam kebutuhan masyarakat Indonesia yang semakin tinggi terhadap pendidikan yang bermutu menunjukkan bahwa pendidikan telah menjadi salah satu pranata kehidupan yang kuat dan berwibawa, serta memiliki peranan yang sangat strategis dalam pembangunan peradaban bangsa Indonesia. Pengalaman menunjukkan bahwa pendidikan banyak memberi manfaat yang luas bagi kehidupan bangsa. Dengan pendidikan akan lahir masyarakat yang terpelajar dan berakhlak mulia yang menjadi pilar utama dalam membangun masyarakat sejahtera.²

Pendidikan sebagai usaha untuk membentuk pribadi manusia harus melalui proses yang panjang dengan hasil (*resultant*) yang tidak dapat diketahui dengan segera. Dalam proses pembentukan tersebut diperlukan suatu perhitungan yang matang dan hati-hati berdasarkan pandangan dan pikiran-pikiran atau teori yang tepat, sehingga kegagalan atau kesalahan langkah pembentukan dapat dihindarkan. Sasaran pendidikan adalah makhluk hidup yang sedang tumbuh dan berkembang yang mengandung berbagai kemungkinan, bila salah bentuk kita akan sulit untuk memperbaikinya.³

Hal ini sejalan dengan fungsi pendidikan sebagai bagian dari masyarakat, yang memiliki fungsi ganda yaitu fungsi sosial dan fungsi individual. Fungsi

² Nizarman, "Manajemen Penerimaan Mahasiswa Baru Di SMPN 3 Seluma (studi kasus di Bengkulu)", Jurnal, 2015, hal 224

³ Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam*, (jakarta:Bumi Aksara,2003)hal 9

sosialnya untuk membantu setiap individu menjadi anggota masyarakat yang lebih efektif dengan memberikan pengalaman kolektif masa lalu dan sekarang, sedangkan fungsi individualnya untuk memungkinkan seorang menempuh hidup yang lebih memuaskan dan lebih produktif dengan menyiapkannya untuk menghadapi masa depan (pengalaman baru).

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi suatu kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah dan tipe yang tepat.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang merupakan kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota baru, untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

Pada uraian diatas maka sangat penting bagi organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi guna mewujudkan tujuan dari organisasi sesuai

sasaran tujuan sehingga tujuan tersebut dapat dapat tercapai dan dapat terealisasi dengan baik.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dibutuhkan suatu metode yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut, agar aktivitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dilandasi dengan pencarian yang matang.

Begitu juga dengan Ikatan Keluarga Alumni Raudhatul Ulum Sakatiga IKARUS di Yogyakarta. Untuk mencari calon mahasiswa yang berkualitas maka perlu dibarengi strategi rekrutmen yang baik, dengan adanya perencanaan strategi rekrutmen ini diharapkan mampu menarik minat calon mahasiswa yang banyak agar selanjutnya menjadi anggota Ikatan Keluarga Alumni Raudhatul Ulum Sakatiga IKARUS. Dengan perencanaan strategi yang matang ini diharapkan mampu menarik calon mahasiswa yang banyak dan berkualitas untuk direkrut menjadi anggota IKARUS.

Budaya organisasi berkenaan dengan nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi dalam menyelenggarakan kegiatannya. Kebiasaan, tradisi dan cara umum dalam melakukan segala sesuatu yang ada di sebuah organisasi saat ini merupakan hasil aatu akibat dari yang telah dilakukan sebelumnya pada masa lalu. Dan faktor manusia menjadi hal yang penting dalam menerapkan nilai-nilai tersebut dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Sebuah organisasi yang terdiri dari berbagai kelompok individu yang berkerjasama dan berinteraksi satu sama lain, akan membentuk sebuah kebiasaan yang lama kelamaan akan membentuk budaya organisasi dalam

sistem organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan pola terpadu yang dihasilkan dari perilaku individu dalam organisasi termasuk pemikiran-pemikiran, tindakan-tindakan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya.

Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya. Dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan.

Budaya organisasi sangat berpengaruh dalam membentuk para pegawai untuk berperilaku dan bertindak dalam mengatasi suatu permasalahan suatu organisasi. Dengan diadopsinya budaya organisasi yang kuat oleh para pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya, sehingga pekerjaan apapun dapat terselesaikan sesuai yang diharapkan.

Ikatan Keluarga Alumni Raudhatul Ulum Sakatiga (IKARUS) adalah sebuah wadah organisasi yang menaungi Mahasiswa alumni Pondok Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga yang ada di Yogyakarta, dan juga sebagai informasi dan aspirasi alumni bersifat kekeluargaan, sosial, religius, dan intelektual. Dengan adanya IKARUS ini diharapkan mampu sebagai wadah silaturahmi seluruh alumni Pondok Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga sehingga terjalin hubungan silaturahmi dan kerjasama yang baik antar alumni yang saat ini

sudah mencatat dan meluluskan lebih kurang 26.000 alumni tersebar di seluruh dunia.⁴

Akan tetapi sering kali dengan strategi rekrutmen yang baik dan perencanaan strategi yang matang namun tidak lantas terhindar dari masalah-masalah yang ada dalam kegiatan rekrutmen. Dalam kegiatan rekrutmen masalah sering datang tanpa disadari karena beberapa faktor, yaitu hal-hal yang sering terjadi maupun kejadian-kejadian yang tak terduga sekalipun. Untuk itu, hal yang harus di pikirkan dan diperhatikan adalah merencanakan atau mempersiapkan alternatif ketika menemui masalah, untuk mengantisipasi resiko tersebut dan memikirkan cara untuk mengatasinya dan menanggulangi resiko yang terjadi, agar kejadian rekrutmen tersebut berjalan dengan baik dan sesuai dengan target yang akan dicapai oleh organisasi.

Dengan melihat pentingnya penerimaan Mahasiswa baru sebagai salah satu bagian dari sistem pendidikan nasional untuk memberi kesempatan yang seluas-luasnya bagi warga negara usia sekolah agar memperoleh layanan pendidikan yang sebaik-baiknya, maka sudah seharusnya perekrutan Mahasiswa baru harus dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini mendorong untuk dilakukannya penelitian dengan judul “Manajemen Penerimaan Mahasiwa Baru Dalam Menjaga Budaya Organisasi Ikatan Keluarga Alumni Raudhatul Ulum Sakatiga IKARUS Di Yogyakarta”.

⁴ <http://bandungberita.com/ikarus-wadah-silaturrahmi-alumni-menyapa-dunia/>

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, terdapat beberapa masalah yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana manajemen rekrutmen mahasiswa Baru Ikatan Keluarga Alumni Raudhatul Ulum Sakatiga (IKARUS) Di Yogyakarta?
2. Bagaimana budaya organisasi Ikatan Keluarga Alumni Raudhatul Ulum Sakatiga (IKARUS) Di Yogyakarta?
3. Apa dampak Manajemen rekrutmen Mahasiswa Baru bagi budaya organisasi Ikatan Keluarga Alumni Raudhatul Ulum Sakatiga (IKARUS) Di Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui manajemen manajemen Mahasiswa baru Ikatan Keluarga Alumni Raudhatul Ulum Sakatiga (IKARUS) di Yogyakarta?
2. Untuk mengetahui budaya organisasi Ikatan Keluarga Alumni Raudhatul Ulum Sakatiga (IKARUS) di Yogyakarta?
3. Untuk mengetahui dampak manajemen rekrutmen Mahasiswa baru bagi budaya organisasi Ikatan Keluarga Alumni Raudhatul Ulum Sakatiga (IKARUS) di Yogyakarta?

Selain tujuan penelitian sebagaimana yang telah diuraikan di atas, terdapat beberapa kegunaan dari penelitian ini, yaitu:

1. Secara teoritis

- a. Memberikan pengetahuan dan wawasan terkait program penerimaan Mahasiswa baru sebagai langkah awal keberhasilan pendidikan
- b. Memberikan sumbangan pikiran dan ide untuk mengembangkan teori bidang manajemen pendidikan khususnya manajemen penerimaan Mahasiswa baru

2. Secara praktis

- a. Bagi lembaga maapu memberikan masukan positif dan bisa di gunakan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan keefektivitasan manajemen humas dan manajemen penerimaan peserta didik.
- b. Bagi Mahasiswa mampu memberikan tambahan keilmuan khusus untuk Mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan UIN Sunan Kalijaga.
- c. Bagi peneliti mampu memberikan wawasan pengalaman dan sebagai kajian dalam menyusun karya ilmiah.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Berkaitan dengan penelitian ini, terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang serumpun dengan penelitian ini, beberapa tema tersebut di antaranya yaitu:

Skripsi Muhammad Janki Dausat yang berjudul “*Manajemen Strategik dalam Penerimaan Peserta Didik Baru di MTS Al-Ikhsan Beji Kedung Banteng Kab. Banyumas*”, membahas tentang strategi sekolah dalam upaya memaksimalkan input pendidikan yang dalam hal ini adalah peserta didik. Ia menjelaskan bahwasanya kegiatan penerimaan peserta didik, adalah salah satu hal yang sangat penting di sekolah dan harus dimaksimalkan dengan cara-cara yang tepat. Dalam hal ini peneliti mengangkat manajemen strategik sebagai usaha sekolah untuk mewujudkannya. Dari manajemen strategik ini ada empat hal yang dibahas peneliti, yakni analisis lingkungan, formulasi strategi, implementasi strategi dan evaluasi serta pengendalian. Sehingga dari empat hal tersebut akan mampu menciptakan strategi baru sekolah dalam melaksanakan penerimaan peserta didik baru⁵

Jurnal Miftahus Sholihin dan Siti Mujilawati dengan judul “*Sistem Penerimaan Peserta Didik Baru Berbasis Web (Online) Di SMK Muhammadiyah 7 Kedungpring Lamongan*” mengangkat masalah tentang peralihan minat zaman yang sudah masuk ke dunia internet membuat sekolah-sekolah menggunakan sistem Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) secara online melalui web. Hal ini dapat memudahkan proses pendaftaran calon Mahasiswa yang berdomisili jauh maupun dekat untuk bisa mengases informasi PPDB dengan cepat dan mudah, dengan tidak harus datang langsung ke lokasi.

⁵ Muhammad Janki Dausat, *Manajemen Strategik dalam Penerimaan Peserta Didik Baru di MTS Al-Ikhsan Beji Kedung Banteng Kab. Banyumas*. Skripsi, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam IAIN Purwokerto, 2017

Sistem informasi dibuat menggunakan *case tool power designer 15.1* dan dibangun menggunakan bahasa pemrograman *PHP* dan *database MySQL* sehingga dapat di akses dua entitas, yaitu panitia dan calon Mahasiswa/peserta didik baru. Sistem Penerimaan Peserta Didik Baru Online ini dibuat dengan *interface* yang memberikan keleluasaan bagi panitia PSB dalam mengolah data peserta didik baru dan Mahasiswa baru yang diterima di SMK Muhammadiyah 7 Kedungpring Lamongan. Informasi-informasi yang berhubungan dengan calon peserta didik baru, baik yang gagal masuk SMK Muhammadiyah 7 Kedungpring Lamongan maupun yang diterima, disimpan dalam suatu database. Sehingga data akan lebih mudah diakses daripada dalam bentuk hardcopy⁶

Skripsi Ida Fitria Apriani “*Program Hubungan Masyarakat dalam Menarik Minat Calon Peserta Didik di SMK Binawiyata Srandakan*” membahas tentang proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dan tindak lanjut program humas dalam menarik minat calon peserta didik baru yang dilaksanakan di SMK Binawiyata Srandakan. Dalam penelitian ini peneliti menemukan bahwasanya program humas di SMK Binawiyata Srandakan bisa dibilang berjalan cukup baik sehingga mampu menarik minat calon peserta didik baru di SMK Binawiyangan Srandakan⁷

Jurnal Nizarman yang berjudul “*Manajemen Penerimaan Mahasiswa Baru*” membahas tentang manajemen penerimaan Mahasiswa baru di SMAN 3

⁶ Miftahus Sholihin dan Siti Mujilawati, *Sistem Penerimaan Peserta Didik Baru Berbasis WEB (online) Di SMK Muhammadiyah 7 Kedungpring Lamongan*. Jurnal, Program Studi Teknik Informatika Universitas Lamongan, 2014.

⁷ Rohmah dan Awawin Mustana, *Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru Dengan Metode Fuzzy MADM TOPSIS*. Jurnal, Universitas Brawijaya Malang, 2014.

Seluma meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pelaporan manajemen Penerimaan Mahasiswa Baru. Penulis mendapatkan data lapangan bahwasanya sistem manajemen penerimaan Mahasiswa baru di SMAN 3 Seluma berjalan sesuai standar. Dan dari segi monitoring dan evaluasi penerimaan Mahasiswa baru masih belum memenuhi standar yang ada.⁸

Jurnal Lina Marliani yang berjudul “ *peranan budaya organisasi dalam mewujudkan kinerja suatu organisasi*” membahas tentang budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma tidak tertulis yang dianut oleh suatu organisasi dengan keunikan-keunikan, karakteristik tersendiri yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini bila diamati dengan seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai dan dipertahankan oleh organisasi itu. Budaya disuatu organisasi ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota organisasi yang dapat diamati, adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota serta adanya ketentuan dan aturan main tertentu yang mengikat seluruh anggota organisasi.⁹

Berdasarkan literatur yang ada pada penelitian sebelumnya sedikit banyak telah membahas mengenai manajemen pelayanan penerimaan Mahasiswa baru namun secara lengkap belum ada yang menggabungkan antara keduanya,

⁸ Nizaman, *Manajemen Penerimaan Mahasiswa Baru Di SMAN Seluma*, Jurnal, 2017

⁹ Lina Marliani “ *Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi*” jurnal, Program Studi Administrasi Negara FISIP Universitas Galuh Ciamis

sehingga dirasa penelitian ini perlu dilakukan dengan membahas mengenai Manajemen Rekrutmen Mahasiswa Baru Dalam Menjaga Budaya Organisasi Ikatan Keluarga Alumni Raudhatul Ulum Sakatiga IKARUS di Yogyakarta.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan dalam memahami isi dari penelitian ini, maka disusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian awal meliputi meliputi halaman judul, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftatr tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian Isi

Bab I merupakan pendahuluan yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

Bab II membahas gambaran umum IKARUS di Yogyakarta, menampilkan profil lokasi penelitian yaitu: Gedung IKARUS di Yogyakarta bisa dikatakan tempat semi permanen yang berada di daerah Sorowajan, Kec Banguntapan, Prov Daerah Istimewa Yogyakarta. Pembahasan kedua mengenai profil penelitian ini yang mencakup sejarah singkat IKARUS, gagasan mendirikan IKARUS di Yogyakarta muncul pada tahun 1998. tepatnya di tetapkan pada tanggal 10 oktober 1998. pembahasan ketiga mengenai profil penelitian ini yaitu visi dan misi, selanjutnya yang keempat struktur organisasi IKARUS di Yogyakarta, yang terakhir ada keadaan anggota dan pengurus IKARUS di Yogyakarta.

Bab III merupakan pembahasan dari penelitian di lapangan, dalam bab ini pembahasan dilakukan untuk menjawab masalah penelitian yang diintegrasikan kedalam kumpulan pengetahuan terdahulu dan selanjutnya, hasil penelitian dijelaskan dalam konteks hasanah keilmuan untuk mengembangkan teori yang sudah ada atau menemukan teori baru.

Bab IV merupakan penutup. Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, saran dari penulis sebagai sumbangan pemikiran baru berdasarkan teori dan hasil penelitian dan dilengkapi dengan daftar pustaka.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir meliputi lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup penulis.

F. Kajian Teori

1. Tinjauan tentang manajemen dan rekrutmen

a. Pengertian manajemen

Manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari awal kata yaitu *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata tersebut jika digabung menjadi kata kerja *managee* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management* dan *manager* untuk melakukan kegiatan manajemen. Pengelolaan berasal dari kata manajemen atau administrasi.¹⁰ *Management* diterjemahkan dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. Dalam beberapa konteks keduanya mempunyai persamaan arti, dengan kandungan makna

¹⁰ Usman, *Manajemen* (Jakarta : Bumi Aksara: 2004), hal, 3

to control yang artinya mengatur dan mengurus. “manajemen merupakan sebuah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan”.¹¹

Terkait dengan proses pelaksanaan manajemen, dalam proses manajemen terlihat fungsi-fungsi pokok yang ditampilkan oleh seorang manajer/pimpinan yaitu: Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pemimpinan (*Leading*), dan Pengawasan (*Controlling*).¹²

Pendapat para ahli memiliki kesamaan dalam fungsi *planning*, *organizing*, dan *controlling*. Secara singkat fungsi manajemen tersebut terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Berikut penjelasan terkait fungsi-fungsi manajemen :

George R. Terry, 1958 dalam bukunya *Principles of Management* membagi empat fungsi dasar manajemen,¹³

yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan). Keempat fungsi manajemen ini disingkat dengan *POAC*.¹⁴

¹¹ M. Manulang, *Dasar – dasar Manajemen* (Jakarta: Ghalia Indonesia: 1990), hal. 17

¹² H Naning Fattah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy: 2004), hal, 1

¹³ Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Mandar Maju: 2011) hal, 10

¹⁴ Terry, Gerogr R, *Principles Of Manajemen*, (Jakarta: 2011) hal. 10.

1) *Planning* (Perencanaan)

George Terry mengemukakan tentang *Planning* sebagai berikut, yaitu *“Planning is the selecting and relating of facts and the making and using of assumptions regarding the future in the visualization and formulation to proposed of proposed activation believed necessary to accieve desired result”*.¹⁵

“...Perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.”

2) . *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian tidak dapat diwujudkan tanpa ada hubungan dengan yang lain dan tanpa menetapkan tugas-tugas tertentu untuk masing-masing unit. George R Terry¹⁶ mengemukakan tentang *organizing* sebagai berikut, yaitu *“Organizing is the determining, grouping and arranging of the various activities needed necessary forthe attainment of the objectives, the assigning of the people to thesen activities, the providing of suitable physical factors of enviroment and the indicating of the relative authority delegated to each respectives activity.*¹⁷

¹⁵ *Ibid*, hal, 10

¹⁶ *Ibid*, hal, 38

¹⁷ *Ibid*, hal, 12

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang dipeelukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

Terry juga mengemukakan tentang azas-azas organizing, sebagai berikut, yaitu :¹⁸

- a) *The objective* atau tujuan.
- b) *Departementation* atau pembagian kerja.
- c) *Assign the personel* atau penempatan tenaga kerja.
- d) *Authority and Responsibility* atau wewenang dan tanggung jawab.
- e) *Delegation of authority* atau pelimpahan wewenang.

3). **Actuating (Pelaksanaan /Penggerakan)**

Menurut George R. Terry dalam bukunya mengatakan bahwa¹⁹

Actuating is setting all members of the group to want to achieve and to strike to achieve the objective willingly and keeping with the managerial planning and organizing efforts.

“Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk

¹⁸ *Ibid*, hal, 46

¹⁹ Sukana, *Principles Of Manajemen*, (Jakarta: 2011) hal. 82

mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan”

Definisi diatas terlihat bahwa tercapai atau tidaknya tujuan tergantung kepada bergerak atau tidaknya seluruh anggota kelompok manajemen, mulai dari tingkat atas, menengah sampai kebawah. Segala kegiatan harus terarah kepada sasarnya, mengingat kegiatan yang tidak terarah kepada sasarnya hanyalah merupakan pemborosan terhadap tenaga kerja, uang, waktu dan materi atau dengan kata lain merupakan pemborosan terhadap *tools of management*. Hal ini sudah barang tentu merupakan mis-management..

Penggerakan tanpa planning tidak akan berjalan efektif karena dalam perencanaan itulah ditentukan tujuan, budget, standard, metode kerja, prosedur dan program.²⁰

Faktor-faktor yang di perlukan untuk penggerakan yaitu:

- a) *Leadership* (Kepemimpinan)
- b) *Attitude and morale* (Sikap dan moril)
- c) *Communication* (Tata hubungan)
- d) *Incentive* (Perangsang)
- e) *Supervision* (Supervisi)
- f) *Discipline* (Disiplin).

²⁰ *Ibid, hal, hal, 82-83.*

4). *Controlling* (Pengawasan)

Control mempunyai peranan atau kedudukan yang penting sekali dalam manajemen, mengingat mempunyai fungsi untuk menguji apakah pelaksanaan kerja teratur tertib, terarah atau tidak.

Walaupun *planning, organizing, actuating* baik, tetapi apabila pelaksanaan kerja tidak teratur, tertib dan terarah, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Dengan demikian control mempunyai fungsi untuk mengawasi segala kegiatan agar tertuju kepada sasarannya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Untuk melengkapi pengertian diatas, menurut George R. mengemukakan bahwa *Controlling*, yaitu:

“Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilaman perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).”²¹

Terry, mengemukakan proses pengawasan sebagai berikut, yaitu:²²

- a) *Measuring the performance* (ukuran pelaksanaan)
- b) *Comparing performance with the standard and ascerting the*

Tercapainya tujuan bukan hanya tergantung kepada *planning* dan *organizing* yang baik, melainkan juga tergantung pada penggerakan dan

²¹ Sukana, “ *Principles Of Manajemen*”, (Jakarta: 2011) hlm. 110

²² *Ibid, hal, 116.*

pengawasan. Perencanaan dan pengorganisasian hanyalah merupakan landasan yang kuat untuk adanya pergerakan yang terarah kepada sasaran yang dituju. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Q.S AT-TAUBAH:122

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً ۚ فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِنْهُمْ طَائِفَةٌ لِيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ



Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.

حَدَّثَنَا عَبْدَانُ، أَخْبَرَنَا عَبْدُ اللَّهِ، أَخْبَرَنَا يُونُسُ، عَنِ الزُّهْرِيِّ، قَالَ: أَخْبَرَنِي أَبُو سَلَمَةَ بْنُ عَبْدِ الرَّحْمَنِ، أَنَّ أَبَا هُرَيْرَةَ

رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ: " مَا مِنْ مَوْلُودٍ إِلَّا يُوَلَّدُ عَلَى الْفِطْرَةِ، فَأَبَوَاهُ يُهَوِّدَانِهِ أَوْ يُنَصِّرَانِهِ، أَوْ يُمَجِّسَانِهِ كَمَا تُنْتَجُ الْبَيْهَمَةُ بِبَيْمَةِ جَمْعَاءَ، هَلْ تُحِسُّونَ فِيهَا مِنْ جَدْعَاءَ، ثُمَّ يَقُولُ: فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقِيمُ

Artinya: Abdan Menceritakan kepada kami (dengan berkata) Abdullah memberitahukan kepada kami (yang berasal) dari al-Zuhri (yang menyatakan) Abu salamah bin Abd al-Rahman memberitahukan kepadaku bahwa Abu Hurairah, ra. Berkata: Rasulullah SAW bersabda "setiap anak lahir (dalam keadaan) Fitrah, kedua orang tuanya (memiliki andil dalam) menjadikan anak beragama Yahudi, Nasrani, atau bahkan beragama Majusi. sebagaimana binatang ternak memperanakan seekor binatang (yang sempurna Anggota tubuhnya). Apakah anda melihat anak binatang itu ada yang cacak (putus telinganya atau anggota tubuhnya yang lain) kemudian beliau membaca, (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan menurut manusia fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (itulah) agama yang lurus.²³

Ayat dan hadist diatas menjelaskan tentang perintah membagi bagian dalam suatu kaum yang sedang berjihad di jalan allah, oleh karena itu berperang/berjihad itu

²³ Arham Junaidi Firman, *Konsep Fitrah Dalam Pendidikan Islam*, (Jakarta: Diandra Kreatif: 2018) hal, 25

sendiri hukumnya adalah fardhu kifayah bagi umat islam. Makna fardhu kifayah adalah apabila di sebuah negara/kaum yang sebagian diantaranya pergi berjihad di jalan allah (menegakkan kebenaran, menegakkan hukum, memisahkan orang yang berseberang dan lain sebagainya), maka dosa yang lainnya akan gugur. Sedangkan hukum lawannya adalah Fardhu 'ain yakni suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap muslim yang berakal dan sudah baligh, seperti: shalat, zakat, dan puasa yang apabila tidak dikerjakan maka akan mendapatkan dosa.

Dengan demikian menuntut ilmu merupakan suatu keniscayaan, dan seandainya terjadi sebuah peperangan di sebuah Negara maka para pelajar dianjurkan untuk tetap melanjutkan pendidikannya dengan baik. Selanjutnya bagi orang-orang yang telah menyelesaikan pendidikannya dengan baik, dianjurkan untuk berjihad di medan perang atau berjihad di medan pendidikan lewat perannya sebagai pengajar/pendidik.

2. Tinjauan tentang rekrutmen

a. Pengertian rekrutmen

Banyak pengertian dan definisi mengenai rekrutmen tetapi pada dasarnya mempunyai pengertian yang sama. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar di suatu organisasi. Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon anggota yang kualitatif untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins, Mary Coulter strategi rekrutmen yaitu mengalokasikan, mengidentifikasi dan menarik para pelamar kerja yang kompeten. Disisi lain apabila perencanaan SDM menunjukkan kelebihan

karyawan manajer dapat mengurangi angkatan kerja organisasi melalui rekrutmen.²⁴

Dubois dan Rothwell mengatakan bahwa rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia.²⁵

Dari definisi di atas bisa disimpulkan bahwa rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar sebanyak mungkin dengan kualifikasi yang ditentukan dengan kemampuan dan keahlian yang diperlukan organisasi guna memenuhi SDM yang direncanakan organisasi untuk mengisi lowongan yang kosong guna menjalankan visi dan misi yang telah dibuat organisasi untuk mencapai tujuan.

Dari kesimpulan tersebut bisa penulis simpulkan bahwa strategi rekrutmen merupakan suatu proses penentuan rencana termasuk penggunaan metode serta pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencari dan menarik sebanyak mungkin yang dapat dipilih untuk mengisi lowongan guna menjalankan visi dan misi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon anggota yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilih menyeleksi calon sesuai

²⁴ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:pustaka setia:2006) hal 81

²⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*.(Jakarta:Bumi Aksara:2016) hal 120

kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar. Menurut Rifai dan Sagala yang dikutip oleh Litjan Poltak Sinambela tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.²⁶ program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan yang bertentangan. Tujuan utama dari rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama organisasi dengan biaya yang minim.

Tujuan berikutnya adalah dalam rangka memenuhi prinsip rekrutmen *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 hal ini, sangat penting memenuhi kebutuhan pegawai yang menghasilkan deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan.

c. Tahapan Rekrutmen

Berikut ini empat tahapan rekrutmen yang dilakukan secara tradisional

- 1) Tahapan pertama memperjelas posisi yang harus diisi melalui rekrutmen, yaitu memperjelas posisi untuk diisi melalui rekrutmen.

Pengusaha bertindak dengan filosofi yang berbeda dari rekrutmen.

- 2) Tahapan kedua review dan memperbarui uraian pekerjaan dan

²⁶ *Ibid*, hal 120

spesifikasi untuk posisi tersebut, yaitu memeriksa dan memperbaharui uraian pekerjaan, serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan, kesuksesan dalam proses pekerjaan akan mempermudah pelamar untuk memahami pekerjaan.

- 3) Tahapan ketiga mengidentifikasi kemungkinan sumber pelamar yang memenuhi syarat, yaitu mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat. Rekrutmen merupakan tahapan yang terkait dengan langkah ini. Dalam arti luas pelamar ini dapat berasal dari dalam atau luar organisasi, tentu perlu dipertimbangkan sesuai kebutuhan dan tujuan organisasi.
- 4) Tahapan keempat pilih cara komunikasi yang paling efektif, agar menarik pelamar yang memenuhi syarat, yaitu memilih cara komunikasi yang efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat.

d. Proses Rekrutmen

Perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat dalam jumlah yang cukup dan dengan persyaratan yang layak untuk melamar dalam suatu organisasi.

Langkah berikutnya dalam proses perekrutan adalah menentukan apakah calon memenuhi syarat tersedia dalam perusahaan internal atau harus dari sumber eksternal. Memanfaatkan sumber-sumber pelamar yang produktif dan menggunakan metode-metode perekrutan yang tepat sangat penting untuk memaksimalkan efisiensi dan efektifitas perekrutan.

e. Hambatan Rekrutmen

Kiranya perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa dalam menjalankan tugasnya mencari calon-calon pegawai, para pencari tenaga kerja suatu organisasi harus menyadari bahwa mereka menghadapi berbagai kendala. Berbagai penelitian dan pengalaman banyak orang dalam hal rekrutmen menunjukkan rekrutmen bahwa kendala yang biasa dihadapi yaitu kendala yang bersumber dari organisasi yang bersangkutan diri sendiri atau faktor-faktor lingkungan dimana organisasi bergerak.²⁷

1) Faktor Organisasi

Dapat dipastikan bahwa berbagai kebijaksanaan yang ditetapkan dan diberlakukan dalam suatu organisasi dimaksudkan agar organisasi bersangkutan semakin mampu mencapai berbagai tujuan dan sasarannya. Dapat pula dipastikan bahwa suatu organisasi yang dikelola dengan baik terdapat berbagai ragam kebijaksanaan yang menyangkut segala aspek dan kegiatan organisasi tersebut. Yang penting mendapat perhatian ialah bahwa mungkin saja berbagai kebijaksanaan tersebut membatasi ruang gerak para pencari tenaga kerja baru.

2) Kebiasaan Pencari Tenaga Kerja

Pada suatu kerja yang mengelola sumber daya manusia biasanya terdapat sekelompok pegawai yang tugas utamanya adalah melakukan rekrutmen. Mereka adalah tenaga spesialis yang memahami berbagai segi proses rekrutmen. Sebagai tenaga spesialis diharapkan bahwa mereka, yang

²⁷ Sondang P Sagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara: 2016) hal

sering pula dikenal sebagai tenaga kerja, mampu bertindak dan berpikir rasional. Akan tetapi karena berbagai faktor para pencari tenaga tersebut sudah mempunyai kebiasaan tertentu. Sebagaimana halnya dengan berbagai kebiasaan lain dalam kehidupan seorang tentu kebiasaan tersebut ada segi positif, tetapi juga negatifnya, para pencari tenaga kerja itu telah menguasai rencana sumber daya manusia dalam organisasi.

3) **Kondisi Eksternal (lingkungan)**

Dapat dinyatakan secara kategorikal bahwa tidak ada satupun organisasi yang mengabaikan apa yang terjadi disekitarnya. Artinya dalam mengelola organisasi, faktor-faktor eksternal atau lingkungan harus selalu mendapat perhatian, juga dalam hal merekrut tenaga kerja baru.

3. **Teori Budaya Organisasi**

a. **Definisi Budaya Organisasi**

Ada begitu banyak definisi mengenai Budaya organisasi, salah satunya adalah seperti yang dikemukakan oleh Michael Armstrong dalam bukunya yang berjudul *Handbook of Human Resource Management Practice* bahwa Budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan.²⁸

Sebagaimana dalam Al-Qur'an AL-HUJURAT:13 Yang berbunyi

²⁸ Edy Soetrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: prenada Media:2010) hal,15

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ
 أَتَقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.

Ayat yang lalu menjelaskan tata krama pergaulan orang-orang yang beriman, ayat ini beralih menjelaskan tata krama dalam hubungan antara manusia pada umumnya. Karena itu panggilan ditujukan kepada manusia pada umumnya. Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, yakni berasal dari keturunan yang sama yaitu Adam dan Hawa.

Semua manusia sama saja derajat kemanusiaannya, tidak ada perbedaan antara satu suku dengan suku lainnya. Kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal dan dengan demikian saling membantu satu sama lain, bukan saling mengolok-olok dan saling memusuhi antara satu kelompok dengan lainnya. Allah tidak menyukai orang yang memperlihatkan kesombongan dengan keturunan, kekayaan atau kepangkatan karena sungguh yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Karena itu berusaha untuk meningkatkan ketakwaan agar menjadi orang yang mulia di sisi Allah. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu baik yang lahir maupun yang tersembunyi, Mahateliti sehingga tidak satu pun gerak-gerik dan perbuatan manusia yang

luput dari ilmu-Nya.¹⁴ Setelah pada ayat yang lalu dijelaskan bahwa orang yang paling mulia di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa, ayat ini menjelaskan hakikat iman yang melekat pada orang yang bertakwa. Ayat ini dikemukakan dalam konteks penjelasan terhadap serombongan orang-orang Badui yang datang kepada Nabi yang menyatakan bahwa mereka telah beriman dengan benar. Orang-orang Arab Badui berkata kepadamu, 'Kami telah beriman.' Allah menegaskan melalui firman-Nya, Katakanlah kepada mereka, wahai Nabi Muhammad, 'Kamu belum beriman sebab hati kamu belum sepenuhnya percaya, dan perbuatan kamu belum mencerminkan iman sesuai apa yang kamu katakan tetapi katakanlah 'Kami telah tunduk kepadamu.' Ucapan se-perti itu lebih pantas kamu katakan, karena iman belum masuk ke dalam hatimu. Dan jika kamu benar-benar taat kepada Allah dan Rasul-Nya, Dia tidak akan mengurangi sedikit pun pahala amal perbuatanmu. Sungguh, Allah Maha Pengampun kepada orang yang bertobat, Maha Penyangga kepada orang yang taat.

Seorang ahli mendeskripsikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem aturan informal yang menjelaskan bagaimana seseorang berperilaku dalam sebagian besar waktunya di dalam sebuah organisasi. Dari beberapa definisi tersebut, penyusun mencoba menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan suatu habit atau kebiasaan atau tata cara yang biasanya dilakukan oleh hampir seluruh anggota organisasi/perusahaan dimana tata cara tersebut tidak tertulis namun telah melekat erat pada setiap anggotanya dan merupakan ciri khas organisasi tersebut.

b. Sumber dan Proses Penciptaan Budaya Organisasi

Kebiasaan, tradisi, dan cara umum dalam melakukan segala sesuatu yang ada di sebuah perusahaan dewasa ini merupakan suatu hasil dari apa yang telah dilakukan oleh anggota-anggota sebelumnya dan seberapa besar kesuksesan yang telah di raihinya di masa lalu. Hal ini merujuk pada sumber tertinggi budaya sebuah organisasi.²⁹

Para pendiri perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembentukan suatu budaya organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

- 1) Pendiri hanya merekrut dan mempertahankan karyawan yang sepikiran dan seperasaan dengan mereka.
- 2) Pendiri melakukan indoktrinasi dan menyosialisasikan cara pikir dan berperilakunya kepada karyawan.
- 3) Perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri dan, dengan demikian, menginternalisasi keyakinan, nilai, dan asumsi pendiri tersebut.

C. Karakteristik Budaya Organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang, secara keseluruhan, merupakan hakikat budaya organisasi.³⁰

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko.
Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci.

²⁹ *Ibid*, hal, 25

³⁰ *Ibid*, hal, 30

Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.

3 Orientasi hasil.

Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4 Orientasi

Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.

5 Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.

6 Keagresifan.

Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.

D. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya memiliki sejumlah fungsi dalam organisasi, yaitu:

1. Batas

Budaya berperan sebagai penentu batas-batas; artinya, budaya menciptakan perbedaan atau yang membuat suatu organisasi dan membedakannya dengan organisasi lainnya.

2. Identitas

Suatu perwujudan atau perwakilan media visual dan verbal yang menampilkan suatu jati diri organisasi sehingga dapat membedakan perusahaan tersebut dengan organisasi lainnya.

3. Komitmen

Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu

4. Stabilitas

Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial karena budaya adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan karyawan.

5. Pembentuk sikap dan perilaku

Budaya bertindak sebagai mekanisme alasan yang masuk akal (sense-making) serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan. Fungsi terakhir inilah yang paling menarik. Sebagaimana dijelaskan oleh kutipan berikut, budaya mendefinisikan aturan main.³¹

E. Penciptaan Budaya Organisasi yang Etis

1. Model peran yang visibel

Mengomunikasikan harapan yang etis adalah salah satu cara menciptakan budaya organisasi yang etis. Karyawan akan melihat perilaku manajemen puncak sebagai acuan standar untuk menentukan perilaku yang semestinya diambil.

2. Komunikasi harapan etis

Ambiguitas etika dapat diminimalkan dengan menciptakan dan mengomunikasikan kode etik organisasi.

3. Pelatihan etis

Pelatihan etis digunakan untuk memperkuat standar, tuntunan organisasi, menjelaskan praktik yang diperbolehkan dan yang tidak, dan menangani dilema etika yang mungkin muncul.³²

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang menghasilkan data berupa hasil narasi verbal dari jawaban narasumber dan dideskripsikan

³¹ Edy Soetrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: prenada Media:2010) hal, 40

³² *Ibid*, hal, 60

sesuai realita lapangan yang kemudian diperoleh data melalui analisa untuk menggambarkan secara tepat mengenai suatu keadaan, sifat-sifat individu atau gejala yang terjadi terhadap kelompok tertentu. Metode ini digunakan karena penelitian bertujuan untuk mengembangkan teori atau menemukan teori baru bukan untuk menguji sebuah teori.

Disamping itu, metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, yaitu metode yang digunakan dalam penelitian dengan objek alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.³³

Penelitian kualitatif dipilih adalah untuk mengamati, mengkaji, dan menelaah hal-hal yang dilakukan oleh subjek dalam penelitian. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mendapatkan data dan mengetahui secara mendalam bagaimana manajemen rekrutmen Mahasiswa baru dalam menjaga budaya organisasi IKARUS di Yogyakarta.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus, yaitu penelitian kualitatif yang berusaha menemukan makna, menyelidiki kasus, dan memperoleh pengertian serta pemahaman yang mendalam dari individu, kelompok atau situasi. Studi kasus dipilih karena peneliti dapat menggambarkan secara komprehensif gejala, aktifitas, manajemen, evaluasi

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfa Beta, 2015), hal.16.

dan tindakan-tindakan seseorang secara khusus pada lokasi tertentu dengan kasus tertentu. Sehingga dengan melalui pendekatan penelitian model studi kasus, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara pasti manajemen penerimaan Mahasiswa baru dalam menjaga budaya organisasi IKARUS di Yogyakarta.

Penelitian dengan model studi kasus ini sesuai dengan rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan “bagaimana” dan “mengapa”, dimana fokus penelitian tersebut terletak pada fenomena kontemporer (masa kini) di dalam konteks realita kehidupan dan lebih spesifik dalam menjabarkan gejala sosial permasalahan yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini fenomena kontemporer yang dimaksud adalah bagaimana manajemen Rekrutmen Mahasiswa dalam menjaga budaya organisasi IKARUS di Yogyakarta.

2. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tiga metode pengumpulan data, yaitu:

a. Wawancara Mendalam/*Indepth Interviews*

Wawancara merupakan proses interaksi, dialog, ataupun tanya jawab secara lisan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara langsung untuk memperoleh informasi dan keterangan yang dibutuhkan.³⁴ Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi secara terbuka dan mendalam dari narasumber mengenai masalah yang akan diteliti. Selanjutnya peneliti akan melakukan wawancara kepada Andri Arpai selaku ketua IKARUS tanggal 10 februari 2020, Wahyu Dwi Yanto sebagai ketua PMB tanggal 10 februari 2020,

³⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal.128.

Sella Astia sebagai anggota IKARUS tanggal 11 februari 2020, Muslim Abdurrasyid pengurus IKARUS tanggal 11 februari 2020, Vika Sarika sebagai anggota IKARUS tanggal 11 februari 2020, Daffa Dwi Ardiansyah sebagai pengurus IKARUS tanggal 13 februari 2020. dapat diperoleh data tentang bagaimana manajemen penerimaan Mahasiswa baru dalam menjaga budaya organisasi IKARUS di Yogyakarta.

b. Observasi Partisipatif

Observasi merupakan teknik pengamatan yang dilakukan oleh peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitian.³⁵ Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti, kemudian dilakukan pencatatan sesuai dengan hasil pengamatan. Peneliti melihat dan mengamati secara langsung realita di lapangan, kemudian runtutan kejadian objek tersebut ditulis atau dinarasikan sehingga diperoleh gambaran yang lebih luas dan rinci. Metode observasi digunakan karena dapat menyempurnakan data yang tidak diungkapkan dalam metode wawancara. Pada penelitian ini, peneliti memposisikan diri sebagai peneliti partisipan dikarenakan peneliti memungkinkan untuk berpartisipasi secara langsung dalam kegiatan pembelajaran. Maka untuk menghindari data bias, akan dilakukan penelitian terhadap Mahasiswa baru, Mahasiswa lama, dan pengurus organisasi yang bukan rekan dekat. Observasi partisipatif yang akan dilakukan pada

³⁵ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hal.140.

penelitian ini adalah pengamatan terhadap evaluasi program, aktivitas di dalam organisasi tersebut.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan tidak didasarkan pada perkiraan.³⁶ Metode ini digunakan untuk mendapatkan data dokumentasi tentang kegiatan IKARUS di Yogyakarta, sejarah berdirinya IKARUS di Yogyakarta dilengkapi pencetus pertama yang mendirikan IKARUS Yogyakarta, proses kegiatan program IKARUS di Yogyakarta, aktivitas anggota dalam menjaga budaya organisasi IKARUS di Yogyakarta.

3. Teknik Validasi dan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data (triangulasi) adalah pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.³⁷ Validasi merupakan keakuratan data antara data pada obyek penelitian dengan data yang didapatkan oleh peneliti. Pada penelitian ini validasi triangulasi terbagi menjadi tiga:

- a. Triangulasi sumber, yaitu pengujian untuk menguji kredibilitas atau dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.

³⁶ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008), hal.158.

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hal.273.

- b. Triangulasi teknik, yaitu pengujian yang dilakukan untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
- c. Triangulasi waktu. Waktu juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi validitas dan kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat sumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang valid sehingga lebih kredible.³⁸

4. Teknik Analisa Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:³⁹

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang perlu, seperti halnya peneliti mendapatkan data melalui wawancara kepada ketua ikarus, ketua paniti PMB dan pengurus ikarus. hasil dari wawancara peneliti di IKARUS Yogyakarta kemudian direduksi yang akan memberikan gambaran yang jelas, dan

³⁸ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hal.229.

³⁹ *Ibid*, hal. 338-345.

mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Dengan reduksi maka peneliti merangkum. Mengambil data yang pokok dan penting.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *Flowchart* dan sejenisnya. Dalam penyajian data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut. Kemudian peneliti hasil penelitian dari IKARUS DI Yogyakarta mendisplay data yaitu dengan cara mengorganisasikan dan memaparkan data yang tersedia yang memungkinkan penarikan kesimpulan.

c. *Conclusion Drawing/ verification*

Dalam langkah ini menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian ini dapat menjawab dari rumusan masalah yang sudah dirumuskan. Tetapi mungkin juga tidak karena kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan ini diharapkan untuk menemukan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ad

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di IKARUS tentang Manajemen Penerimaan Mahasiswa Baru dalam menjaga budaya organisasi IKARUS di Yogyakarta, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah yang penulis tentukan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pada tahapan ini strategi yang digunakan panitia dalam pelaksanaan rekrutmen yaitu dengan cara bersosialisasi kepada santri-santri yang ada dipesantren dengan memanfaatkan media sosial dan media cetak. Dengan penggunaan media ini, strategi rekrutmen yang dilakukan panitia sangatlah efektif.
2. Budaya organisasi yang ada di IKARUS mempunyai banyak program sesuai dengan divisi-divisi kepengurusan IKARUS, PMDB (pengembangan minat dan bakat) ada futsal bola kaki dan lain- lain, WAMAS (dakwah dan masyarakat) ada yasinan dan tahlilan, PIA (pengembangan intelektual anggota) ada diskusi bulanan, DANUS(dana dan usaha) ada penarikan uang bulanan anggota. Dan disetiap akhir bulan pengurus melakukan evaluasi program kerja agar program berjalan sesuai target yang dicapai organisasi tersebut.
3. Hasil penelitian dari manajemen rekrutmen mahasiswa dalam menjaga budaya organisasi IKARUS di Yogyakarta dapat

disimpulkan bahwa, dengan adanya manajemen yang baik, agenda yang sudah direncanakan panitia berjalan dengan cukup baik. Dengan jumlah mahasiswa baru yang diterima ada 14 orang dan tersebar di beberapa Universitas yang ada di Yogyakarta. Kemudian setelah mahasiswa baru sudah sah menjadi anggota warga IKARUS maka mereka akan mengikuti agenda-agenda di kepengurusan IKARUS, dan bisa menjadi generasi penerus agar IKARUS selalu ada dan tidak bakal tiada, sesuai motto IKARUS “sekali layar terkembang mundur kebelakang kita berpantang”.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka saran yang dapat diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya IKARUS memaksimalkan system pencatatan atau perlengkapan dokumen-dokumen administrasi sekolah (struktur, visi misi, dan dokumen-dokumen penting lainnya) sehingga apabila membutuhkan file dokumen apapun akan lebih mudah.
2. Pengurus agar lebih berani membuat program kerja terbaru agar kesannya tidak monoton dengan program kerja kepengurusan ditahun lalu, sehingga anggota bisa menikmati hasil kerja dikepengurusan tahun 2019, dan maksimalkan program kerja yang sudah dibuat agar berjalan dengan baik dan sesuai target pengurus ditahun ini.

C. PENUTUP

Dengan memajatkan puja puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat, kemudahan, serta hidayahnya yang selalu mengiringi gerak langkah penulis selama ini. Dengan ucapan Alhamdulillah penulis bisa berhasil menyelesaikan skripsi ini.

Penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa karya ini jauh dari kata sempurna, maka penulis berharap adanya koreksi, saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini, sehingga nantinya dapat memberi manfaat bagi kita semua.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1989. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT Bina Karya.
- Furchan, Arief. 1992. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Hadi, Sutrisno. 1993. *Metodologi Reaserch 1*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF
- Imron, Ali. 2011. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imron, Ali. 2011. *Dasar- Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Malayu, .S. P, Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moeloeng, Lexy. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Zulkarnain. 2010. *Manajemen Humas di Lembaga Pendidikan*. Malang: UMM Press
- Nazir, Moh. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nuruhbiyah, Abu Ahmadidan. 1991. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka cipta Purwanto, M. Ngalm. 2006. *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: PT
- Rihiat, 2013. *Manajemen Sekolah*.Bengkulu:Aditama Sudjana,

Nana. 1998. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian: Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, (43, 44, 45, 46, 47)

Sugiyono, 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta/

Sugiyono, 2014. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.

Suhartono, Irwan 1996. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung: remaja Rosdaarya

Suryabrata, Sumadi. 1998. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Suryosubroto. 2010. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: PT Rineka

Sutisna, Oteng. 1985. *Administrasi Pendidikan dan Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*. Bandung: angkasa.

Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan FIP IKIP Malang. 1989

Usman, Husaini. 2008. *Administrasi Pendidikan*. Malang: Penerbit IKIP Malang

Zain, Rinduan “Olah Data Kualitatif,” *elearning.ncie.education*, diakses 24 Mei 2018 pukul 22:30 WIB, <http://elearning.ncie.education/mod/resource/view.php?id=86>