

**REKRUTMEN DAN SELEKSI ANGGOTA
PADA KOMUNITAS SUKA TV DI PUSAT PENGEMBANGAN
TEKNOLOGI DAKWAH (PPTD) TAHUN 2019-2020**



**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh:

**Anggi Silfiana
NIM 17102040107**

Pembimbing:

**Dr. H. Andy Dermawan, M. Ag
NIP 19700908 200003 1 001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1000/Un.02/DD/PP.00.9/06/2021

Tugas Akhir dengan judul : REKRUTMEN DAN SELEKSI ANGGOTA PADA KOMUNITAS SUKA TV DI
PUSAT PENGEMBANGAN TEKNOLOGI DAKWAH (PPD) TAHUN 2019-2020

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ANGGI SILFIANA
Nomor Induk Mahasiswa : 17102040107
Telah diujikan pada : Senin, 14 Juni 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Andy Dermawan, M.Ag
SIGNED

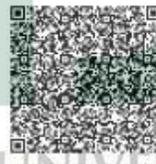
Valid ID: 60d44978528f4



Penguji I

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
SIGNED

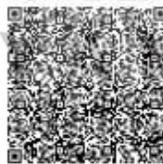
Valid ID: 60d42a475900f



Penguji II

Achmad Muhammad, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 60d3d8d36833e



Yogyakarta, 14 Juni 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 60d92d933854f



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856
Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Anggi Silfiana
NIM : 171020400
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Proses Rekrutmen dan Seleksi Anggota Pada Komunitas SUKA TV di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) Tahun 2019-2020

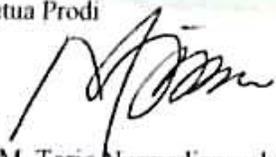
Telah dapat di ajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata I dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.
Wassalamualaikum wr wb

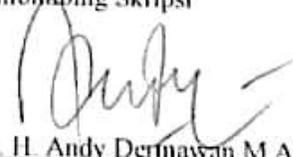
Yogyakarta, 24 Mei 2021

Mengetahui,

Ketua Prodi


H. M. Toriq Nurmadiansyah, M.St.
NIP. 196902272003121001

Pembimbing Skripsi


Dr. H. Andy Dermawan M.Ag.
NIP. 197009082000031001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anggi Silfiana

NIM : 17102040107

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Rekrutmen dan Seleksi Anggota Pada Komunitas SUKA TV di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) Tahun 2019-2020** adalah sebenar-benarnya hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang-orang tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkannya secara hukum yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 30 Mei 2021

Yang menyatakan



Anggi Silfiana
17102040107

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

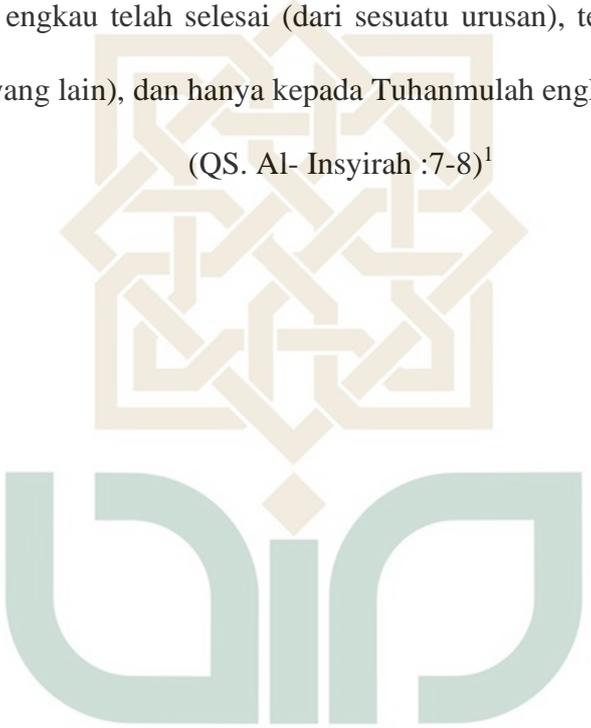
MOTTO

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ - ٧

وَالِى رَّبِّكَ فَانصَبْ - ٨

“Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”.

(QS. Al- Insyirah :7-8)¹



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2019).

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah Swt. atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Proses Rekrutmen Dan Seleksi Anggota Pada Komunitas SUKA TV di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) Tahun 2019-2020”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Strata S-1 pada program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Sholawat serta salamm senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad saw. yang memberikan petunjuk kepada umat manusia dan tentu kita nantikan syafa'atnya di akhirat kelak. Setelah melalui berbagai proses, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Peneliti menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan moral dan materil serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan tulus peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta para jajaran Dekanat Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

3. H. Muh. Toriq Nurmandiansyah, S.Ag., M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dra. Nurmahni, M.Ag., selaku Dosen Penasihat Akademik yang senantiasa memberikan dukungan dan arahan.
5. Dr. H. Andy Dermawan, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang luar biasa selalu memberikan waktu, motivasi, semangat, arahan, dan membimbing dengan penuh kesabaran dari awal sampai selesainya skripsi ini.
6. Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah mencurahkan ilmu serta membimbing dalam perkuliahan.
7. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah membantu dari awal hingga akhir membantu menyelesaikan administrasi skripsi ini.
8. Dra. Hj. Evi Septiani TH, M.Si., selaku Ketua Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) dan Pelindung Komunitas SUKA TV yang telah mengizinkan, menerima dan memberikan arahan dalam proses penelitian.
9. Dimas Aji Sulistyono dan Gama Mandala selaku Ketua SUKA TV, Dessy Amalia Asa selaku panitia *open* rekrutmen, Muhammad Ivani dan Maulana Rasyid selaku narasumber anggota SUKA TV yang telah membantu peneliti dalam proses penelitian.
10. Orang Tua peneliti, Ibu Jumiaty dan Bapak Abdullah yang senantiasa memberikan dukungan baik moral maupun materil secara ikhlas, kekuatan doa

yang tiada henti dipanjatkan untuk kesuksesan serta menjadi pengingat dalam segala hal dalam peneliti melangkah.

11. Kakak dan adik peneliti, Angga Setiawan dan Aldi Kafri Yuda yang selalu memberikan dukungan serta canda tawanya agar peneliti selalu bersemangat dan menjadi motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
12. Seto Adi Wicaksono, *partner* yang selalu ada untuk membantu secara pikiran maupun mental peneliti, memberikan dukungan, semangat dan waktunya.
13. Sahabat terhebat “Gembredeg” Ririn Riniawati dan Eti Suci Ningrum yang banyak berbagi waktu bersama dalam kesenangan maupun susah, saling memberi semangat, motivasi dan kepeduliannya.
14. Reza Mardiana, Virga Sepdiartina, Faridatul Istiqomah, Ika Santi dan Khorika Bintasima, serta Karina Hutomo teman-teman yang selalu memberikan semangat, tempat berbagi dan bercerita.
15. Annida Vivy Khanifa, teman seperjuangan satu DPS yang dari awal selalu dan saling memberi semangat, motivasi, waktunya untuk bersama-sama menyelesaikan skripsi ini.
16. Keluarga MD C 2017 yang telah memberikan semangat, keceriaan, pengalaman dan kekompakan dalam perkuliahan.
17. Keluarga Rasida FM yang telah menjadi tempat beserta orang-orang baik di dalamnya berbagi ilmu dan kehangatan.
18. Teman-teman Program Studi Manajemen Dakwah 2017 “Meelathera” Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan kebersamaannya selama proses perkuliahan.

19. Seluruh pihak yang telah membantu dan memberi doa terbaik yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang ikut berperan dan berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah Swt membalas semua kebaikan yang telah mereka berikan. Dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh peneliti. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran guna menyempurnakan hasil skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak.

Wassalamu 'alaikum waramatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 30 Mei 2021

Peneliti



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGRA
YOGYAKARTA

Anggi Silfiana
17102040107

ABSTRAK

Anggi Silfiana, NIM 17102040107, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “Rekrutmen dan Seleksi Anggota Pada Komunitas SUKA TV di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) Tahun 2019-2020”.

SUKA TV adalah organisasi penyiaran yang berbasis komunitas televisi kampus yang merupakan bagian dari Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD), Fakultas Dakwah dan Komunikasi. SUKA TV secara rutin pada penerimaan mahasiswa-mahasiswi baru selalu membuka *open* rekrutmen untuk calon kru sebagai anggota komunitasnya dengan sebutan Gen diikuti angkatan diterimanya Gen tersebut. Tahun 2019-2020 SUKA TV membuka rekrutmen untuk Gen 12. Sebagai organisasi SUKA TV menggunakan rekrutmen dan seleksi yang berbeda dibandingkan anggota komunitas lainnya. Perekrutan dilakukan untuk mendapatkan anggota yang berkualitas yang mampu saling bekerjasama dan mengembangkan diri demi kemajuan organisasi kedepannya. Hal inilah yang menarik peneliti untuk meneliti judul diatas.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber penarikan eksternal dari Marwansyah dan tahapan seleksi menggunakan teori Malayu Hasibuan. Obyek penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi anggota pada komunitas SUKA TV. Metode pengumpulan data melalui 3 hal yaitu wawancara dan dokumentasi dan observasi. Uji keabsahan data yang digunakan adalah uji kredibilitas dengan triangulasi sumber.

Hasil penelitian ini menunjukkan rekrutmen dan seleksi anggota pada komunitas SUKA TV di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) sudah terbilang baik. Informasi melalui narahubung yang tersedia dan dengan adanya stand khusus yang didirikan selama rekrutmen membantu calon kru selama proses rekrutmen. Sumber penarikan yang digunakan adalah eksternal melalui iklan menggunakan Instagram, melalui internet *google form*, rekrutmen acara khusus yaitu sosialisasi pembelajaran dan referensi karyawan anggota SUKA TV. Tahapan seleksi menurut Malayu Hasibuan telah digunakan oleh SUKA TV 5 dari 8 tahapan yang ada. Informasi pada tiap tahapan juga disampaikan melalui grup khusus Gen 12 agar semua rangkaian tahapan yang diberikan dapat terikuti. Namun kru yang mengikuti seleksi bisa menurun jumlahnya berdasarkan kesanggupan individu menyelesaikan tes pada tiap tahapan.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, SUKA TV.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	3
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Kajian Pustaka	7
F. Kerangka Teori	10
G. Metode Penelitian	20
H. Sistematika Pembahasan	25
BAB II: GAMBARAN UMUM SUKA TV	
A. Sejarah SUKA TV	27
B. Visi, Misi dan Sifat SUKA TV	29

C. Logo SUKA TV	30
D. AD/ART SUKA TV	31
E. Letak Geografis SUKA TV	33
F. Keanggotaan SUKA TV	34
G. Kepengurusan SUKA TV	37
H. Forum Organisasi SUKA TV	39
I. Atribut SUKA TV	42
J. Struktur Organisasi SUKA TV	44
K. <i>Job Description</i>	45
L. Program Acara SUKA TV	49
M. Kegiatan SUKA TV	49
N. Prestasi SUKA TV	50
BAB III: PEMBAHASAN	
A. Rekrutmen Anggota Komunitas SUKA TV	52
B. Seleksi Anggota Komunitas SUKA TV	75
1. Seleksi	75
2. Tahapan Seleksi	77
BAB IV: PENUTUP	
A. Kesimpulan	100
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
<i>CURRICULUM VITAE</i>	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Komponen Dalam Analisis Data.....	23
Gambar 2.1 Logo SUKA TV	30
Gambar 2.2 Bangunan PPTD.....	33
Gambar 2.3 Pakaian Dinas Harian	42
Gambar 2.4 ID <i>Crew</i> SUKA TV.....	43
Gambar 3.1 Rekrutmen Anggota Komunitas.....	74
Gambar 3.2 Seleksi Anggota Komunitas.....	99



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “Rekrutmen dan Seleksi Anggota Pada Komunitas SUKA TV Di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) Tahun 2019-2020”, maka akan dipaparkan beberapa istilah dan pengertiannya sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen adalah menurut Ivancevich yang dikutip Marwansyah, serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.¹ Dapat disimpulkan rekrutmen adalah serangkaian/tahapan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyaring para pelamar dengan berbagai tahapan yang telah di sediakan guna mencapai tujuan perusahaan. Yaitu untuk mengetahui rekrutmen yang dilakukan oleh SUKA TV.

Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima dan ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan.² Dapat disimpulkan seleksi adalah suatu serangkaian

¹ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 106.

² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,

kegiatan yang diterapkan untuk memilih pelamar mana yang sesuai mendekati dengan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Dalam hal ini untuk mengetahui seleksi di Komunitas SUKA TV dalam mendapatkan anggota sesuai dengan kualifikasi yang diterapkan oleh organisasi atau lembaga guna menunjang aktivitas dan tujuan lembaga.

2. Komunitas SUKA TV³

Sunan Kalijaga Televisi atau biasa disebut SUKA TV merupakan organisasi penyiaran berbasis komunitas televisi kampus yang dinaungi oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Merupakan bagian dari Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD)

Anggota SUKA TV terdiri dari anggota luar biasa, anggota biasa dan anggota magang. Berasal dari mahasiswa-mahasiswi Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang mendaftar untuk menjadi kru. Pembukaan rekrutmen sendiri ditujukan kepada mahasiswa semester I dan III yang nantinya masuk berstatus sebagai anggota magang. Setiap anggota di SUKA TV disebut dengan kru, sedangkan untuk disebut generasi atau gen yang diikuti angka untuk menunjukkan angkatan berapa mereka diterima sebagai kru. Setiap tahunnya pada semester ganjil saat penerimaan mahasiswa-mahasiswi baru, SUKA TV turut serta membuka rekrutmen untuk generasi berikutnya.⁴

2000), hlm. 47.

³ Penulisan SUKA TV menggunakan huruf kapital berdasarkan singkatan dari Sunan Kalijaga Televisi diambil SU dan KA menjadi SUKA TV.

⁴ Dokumentasi milik SUKA TV

3. Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah

Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah atau lebih sering disebut dengan PPTD adalah laboratorium dakwah yang sudah ada sejak tahun 2000 dilengkapi sarana untuk program siaran televisi, studio radio yang telah melakukan siaran dengan nama Rasida (radio siaran dakwah), grafika (sablon, fotografi, dan *computized* desain grafis) dan Biro Konseling “Mitra Ummah”. Hingga saat ini telah berkembang menjadi 3 komunitas yaitu Radio Siaran Dakwah (Rasida), Sunan Kalijaga Televisi (SUKA TV) dan Desain dan Fotografi Komunikasi (Difikom). Awalnya fakultas melengkapi dengan laboratorium ini untuk mempersiapkan agar alumni Fakultas Dakwah dan Komunikasi tidak gagap teknologi, bahkan telah siap untuk menjalani era millennium ketiga.⁵

B. Latar Belakang

Rekrutmen merupakan sebuah proses untuk menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada sebuah organisasi. Proses ini dimulai ketika organisasi mencari calon-calon pekerja baru, dari berbagai sumber dan beragam cara dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan.⁶ Jika rekrutmen ditempuh dengan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian di seleksi guna menjamin

⁵ <https://uin-suka.ac.id/id/page/universitas/80-fdk> diakses pada Minggu, 21 Februari 2021, pukul 20.35 WIB.

⁶ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 106.

bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.⁷

Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok serta paling memenuhi syarat untuk mengisi jabatan atau posisi tertentu.⁸ Proses seleksi ini merupakan salah satu bagian terpenting dalam proses manajemen sumber daya manusia karena kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi pada mulanya ditentukan oleh kualitas calon-calon karyawan atau pelamar.

Melakukan rekrutmen dan seleksi dengan tepat dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen SDM. Karyawan mampu menjadi suatu aset yang bermanfaat jika dikelola dan diarahkan secara maksimal. Karena kemajuan berkembangnya suatu perusahaan berpengaruh oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Momen tahun ajaran baru yang ditandai dengan penerimaan mahasiswa baru juga menjadi momen perekrutan anggota baru bagi berbagai organisasi dan komunitas, terutama di dalam kampus. Masa perekrutan ini tentu merupakan titik krusial bagi suatu organisasi, karena kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang direkrut akan menentukan masa depan organisasi dan berbagai programnya pada masa yang akan

⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 102.

⁸ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 128.

datang. Salah satunya adalah SUKA TV yang merupakan organisasi yang berbasis komunitas yang berada dibawah lingkup Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah yaitu laboratorium media fasilitas yang dimiliki oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

SUKA TV tentunya juga melakukan rekrutmen dan seleksi untuk menerima anggota baru tiap tahunnya. SUKA TV membuka rekrutmen untuk anggota baru yang disebut dengan gen yang merupakan singkatan dari generasi yaitu untuk penanda sebagai kru dari generasi keberapa saat direkrut. Pada 24 Maret 2011 adalah berdirinya SUKA TV dan diadakan acara *anniversary* memperingati hari jadinya yang mana acara tersebut dikelola oleh anggota komunitasnya. Setiap tahunnya SUKA TV memiliki target untuk mampu merekrut anggota baru sampai 120 anggota baru, namun tidak selalu mencapai angka tersebut tapi hampir mendekati.⁹

Sebagai komunitas SUKA TV sendiri memiliki struktur dan pengelolaan yang jelas untuk mengelola kegiatan didalam komunitasnya. Berbagai upaya untuk menjaga eksistensinya dengan memproduksi dan menyajikan program acara yang menarik untuk ditonton. Dalam kegiatan produksi ini dibutuhkan banyak anggota untuk saling bekerja sama dalam memproduksi program acara, memiliki ide-ide kreatif yang nantinya akan di tuangkan. Namun tidak semua anggota mampu secara maksimal berkontribusi, hal ini tertuju pada peranan sumber daya manusia yang

⁹ Hasil wawancara dengan Dimas Aji Sulistyio selaku Ketua SUKA TV Tahun 2019, pada Minggu, 7 Februari 2021, pukul 15.55 WIB di Studio SUKA TV, PPTD.

berkualitas akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan. Diharapkan SDM yang baik dan mampu mengoptimalkan diri bagi perkembangan, melaksanakan tugas-tugas organisasi didapatkan pada saat diadakannya dalam rekrutmen dan seleksi.

Hal inilah yang mendasari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang sebelumnya belum di kembangkan lebih jauh mengenai rekrutmen anggota pada komunitas yang berjudul “Rekrutmen Dan Seleksi Anggota Pada Komunitas SUKA TV Di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) Tahun 2019- 2020”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana rekrutmen anggota pada komunitas SUKA TV di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) Tahun 2019-2020?
2. Bagaimana seleksi anggota pada komunitas SUKA TV di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) Tahun 2019-2020?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dan manfaat yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui rekrutmen anggota pada komunitas SUKA TV di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) Tahun 2019-2020.

- b. Untuk mengetahui seleksi anggota pada komunitas SUKA TV di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) Tahun 2019-2020.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis, diharapkan dapat memperkaya dan memperkuat teori yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi pada anggota komunitas dapat memberi kontribusi kepada Mahasiswa Prodi Manajemen Dakwah khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia.
- b. Manfaat Praktis, diharapkan dapat memberikan masukan dan dapat menjadi bahan evaluasi untuk SUKA TV serta penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk memperkaya data pada penelitian selanjutnya.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka berisi tentang tinjauan atas penelitian dan karya ilmiah terdahulu.¹⁰ Kajian pustaka digunakan untuk memperkaya data penelitian dan menghindari adanya plagiasi, diantaranya adalah sebagai berikut:

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Oktavinda Dwi Ayu Giyanti pada tahun 2018 dengan judul *Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran Di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta*.

¹⁰ Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), hlm. 15.

Penelitian ini bersifat kualitatif. Hasil penelitian ini telah sesuai pada prinsip-prinsip rekrutmen menurut Veithzal Rivai dan telah melalui proses seleksi yang ada dari awal hingga akhir dengan bertahap. Dalam memperoleh calon pelamar agen dengan merekrut dari luar perusahaan baik melalui media cetak maupun elektronik seperti koran, *facebook*, *Job Fair*, rekomendasi karyawan dan lain-lain. Adapun rasio dalam setiap bulannya yaitu 5;1. Seluruh karyawan ikut andil dalam proses rekrutmen dan seleksi namun segala keputusan penerimaan langsung dilakukan oleh pimpinan yaitu Agency Director. Waktu pelaksanaannya dilakukan secara fleksibel.¹¹

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Adeliyani Abidin pada tahun 2019 dengan judul *Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Calon Tenaga Pendidik Di UIN Sunan Kalijaga*. Penelitian ini bersifat kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik tetap PNS di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta telah sesuai dengan prinsip – prinsip rekrutmen menurut Veithzal Rivai dan Seleksi tenaga pendidik telah sesuai dengan teori T.H Handoko. UIN Sunan Kalijaga tidak menggunakan sumber masa lalu dalam perekrutan tenaga pendidik dan tidak merekrut dari dalam perusahaan ketika merekrut tenaga pendidik tetap PNS.

Perencanaan rekrutmen belum matang terlihat dari identifikasi kebutuhan yang masih kurang, pada akhirnya berdampak pada penempatan. Banyak yang menempati posisi berbeda dari formasi yang dilamar saat

¹¹ Oktavinda Dwi Ayu Giantri, “*Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran Di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta*”, Skripsi, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen, Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).

tahap awal. UIN Sunan Kalijaga melakukan perekrutan yang hanya fokus pada kekosongan Sebagian Fakultas dan tidak terlalu mempertimbangkan latar belakang Pendidikan. Jumlah formasi yang turun bukan wewenang pimpinan UIN Sunan Kalijaga, akibatnya jumlah tenaga pendidik yang diterima sering tidak memenuhi kebutuhan. Tahun 2018, UIN Sunan Kalijaga melakukan rekrutmen dan seleksi cukup fleksibel. Penerimaan calon pendidik menggunakan rasio 3:1.¹²

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Syaibatul Aslamiyah Ginting pada tahun 2018 dengan judul *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)*. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen, proses seleksi, dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen, proses seleksi dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³

Keempat, jurnal yang ditulis oleh Devira Pusparani pada tahun 2018 dengan judul *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota*

¹² Adeliyani Abidin, “Sistem Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Pendidik Di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”, Skripsi, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019).

¹³ Syaibatul Aslamiyah Ginting, “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)”, Skripsi, (Yogyakarta: Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).

Plengkung Banyuwangi). Penelitian ini bersifat kualitatif. Hasil penelitian mengenai proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung secara garis besar ketiga proses tersebut sudah diterapkan dengan baik oleh pihak hotel, apa yang ada diteoripun banyak yang diterapkan sehingga tidak banyak kendala yang ditemui dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan.¹⁴

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Rekrutmen

a. Pengertian rekrutmen

Rekrutmen atau perekrutan adalah proses menarik sekelompok pelamar di waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan di organisasi.¹⁵ Sedangkan menurut Marwansyah, rekrutmen adalah proses penarikan orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi untuk mengisi posisi atau jabatan tersebut.¹⁶ Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas,

¹⁴ Devira Pusparani, “*Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 58, No. 2 (Mei 2018), hlm. 101.

¹⁵ R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemah oleh Bayu Airlangga M.M, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008), hlm. 132.

¹⁶ Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 106.

maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik.

b. Tujuan rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen menurut Samsudin adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak perusahaan untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.¹⁷

c. Sumber-sumber penarikan

Secara umum sumber rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis yaitu: sumber internal dan sumber eksternal. Berikut adalah penjelasannya:

1) Sumber internal

Dapat dilakukan dengan menggunakan sumber internal karyawan yang sudah ada dalam perusahaan. Ada beberapa metode yang digunakan, yakni:

a) *Job posting* (Pengumuman Pekerjaan)

Prosedur untuk memberikan informasi kepada karyawan mengenai adanya lowongan-lowongan pekerjaan.

¹⁷ Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2009), hlm. 81.

b) *Job bidding* (Pengajuan Pekerjaan)

Prosedur yang memungkinkan para karyawan yang yakin bahwa mereka memenuhi persyaratan-persyaratan yang diminta untuk melamar kerja pada posisi lowong yang diumumkan.

c) Referensi karyawan

Seorang karyawan yang dipindahkan ke posisi lain, dapat dimintai referensi tentang calon karyawan yang tepat untuk menggantikannya atau untuk mengisi posisi lowong yang ia tinggalkan.¹⁸

2) Sumber eksternal

Sejumlah institusi menjadi sumber untuk menemukan calon-calon karyawan yang dibutuhkan. Beberapa sumber seperti sekolah, perguruan tinggi perusahaan lain dan orang yang belum pernah bekerja. Ada beberapa metode yang digunakan, meliputi:

a) Iklan

Sebuah cara mengkomunikasikan kebutuhan tenaga kerja perusahaan kepada publik melalui media seperti radio, surat kabar, atau publikasi perusahaan.

¹⁸ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Bandung: Alfabeta: 2014), hlm. 111-112.

b) Rekrutmen melalui internet

Penggunaan sistem *online* untuk merekrut calon karyawan merupakan cara yang relative murah dan *cost effective* untuk menarik pelamar yang berkualifikasi.

c) Agen tenaga kerja

Sebuah organisasi yang membantu perusahaan merekrut calon karyawan dan pada saat yang sama membantu orang-orang dalam upaya menemukan pekerjaan.

d) Rekrutmen melalui acara khusus

Salah satu pendekatan paling menarik adalah menyelenggarakan *job fair* atau bursa kerja, sejumlah organisasi berhasil memanfaatkan peristiwa-peristiwa khusus untuk menarik para pelamar.

e) Rekrutmen di perguruan tinggi

Dalam metode ini lembaga menjalin hubungan dengan berbagai organisasi atau perusahaan untuk melakukan rekrutmen di perguruan tinggi.

f) Magang

Bentuk khusus perekrutan yang dilakukan dengan cara menempatkan seorang mahasiswa ke sebuah pekerjaan sementara, tanpa kewajiban baik dari

perusahaan untuk memperkerjakan mahasiswa secara tetap, atau mahasiswa untuk menerima posisi sebagai karyawan tetap setelah lulus.

g) Asosiasi profesi

Asosiasi profesi adalah asosiasi dalam berbagai bidang bisnis seperti pemasaran, akuntansi dan SDM yang menyediakan layanan rekrutmen dan penempatan SDM bagi para anggota mereka.

h) Referensi karyawan

Menggunakan referensi dari pegawai karyawan. Perusahaan mampu memberikan imbalan kepada karyawan yang mampu memberi referensi, bila akhirnya orang yang diberi rujukan itu berhasil diterima sebagai karyawan.

i) Lamaran tak diminta

Pelamar yang melamar di perusahaan biasanya langsung membawa lamarannya ke kantor perusahaan walaupun sedang tidak dibuka rekrutmen.¹⁹

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 114-127.

2. Tinjauan Tentang Seleksi

a. Pengertian seleksi

Menurut Mondy seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi.²⁰ Menurut Marwansyah seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu.

b. Tujuan seleksi

Mencocokkan secara tepat dengan pekerjaan dan organisasi, pelamar yang memiliki kesesuaian diantara keduanya dengan karakteristik yang dimiliki oleh pelamar.

c. Proses seleksi

Proses seleksi merupakan langkah-langkah pelaksanaan seleksi perlu di tetapkan dengan cermat dan berdasarkan asas efisiensi untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dengan penempatan yang tepat.²¹ Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui penarikan/rekrutmen. Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan pelamar diterima atau

²⁰ R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemah oleh Bayu Airlangga, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008), hlm. 168.

²¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 56.

tidak. Langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Sebagai pusat manajemen personalia, proses seleksi bila dilaksanakan dengan tepat maka akan menghasilkan karyawan sesuai kualifikasi perusahaan.²²

d. Tahapan seleksi

Menurut Malayu Hasibuan tahapan seleksi yang harus di lalui adalah²³ :

1) Seleksi surat- surat lamaran

Menyeleksi surat lamaran yaitu memilah surat lamaran dan mengelompokkan surat lamaran mana yang memenuhi dan tidak memenuhi persyaratan. Lamaran yang tidak memenuhi dianggap gugur sedangkan yang memenuhi syarat akan di panggil untuk mengikuti seleksi.

2) Pengisian blangko lamaran

Pelamar yang memenuhi syarat akan dipanggil, pelamar yang dipanggil diharuskan mengisi blangko (formulir) lamaran yang telah disediakan.

3) Pemeriksaan Referensi

Personal references memberikan informasi mengenai karakter dan kondisi kesehatan/ penyakit yang pernah dialami.

²² Hani. T. Handoko, *Manajemen Personlia & Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE ,2013), hlm. 85.

²³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 5.

Biasanya diberikan oleh keluarga atau teman-teman terdekat pelamar.²⁴ *Employment Reference* berbeda dengan referensi pribadi karena mencakup latar belakang atau pengalaman kerja pelamar yang diberikan oleh perusahaan asal pelamar sebelumnya.

4) Wawancara pendahuluan

Dalam wawancara pendahuluan, tim penyeleksi perusahaan mengadakan wawancara formal dan mendalam dengan pelamar. Dengan demikian akan didapatkan data yang lebih lengkap dan lebih terinci dari setiap pelamar, kemudian dibandingkan satu persatu siapa yang paling tinggi kemampuannya untuk melakukan pekerjaan itu.

5) Tes penerimaan

Tes penerimaan adalah proses mencari data calon karyawan yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dijabat. Jenis penerimaan calon karyawan ini adalah wawancara dan tertulis. Jenis tes nya adalah sebagai berikut:

- a) *Physical test* yaitu proses menguji kemampuan fisik pelamar untuk mengerjakan sesuatu.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 57.

b) *Akademic (knowledge)* yaitu proses menguji kecakapan yang dimiliki pelamar sesuai dengan kebutuhan jabatan yang akan diisinya.²⁵

c) Tes psikologi (*Psychological Test*)

Tes Psikologi yaitu tes yang menguji kepribadian mental pelamar untuk mengukur apakah mentalnya sesuai dengan yang diinginkannya. Jenis- jenis tes psikologi:

(1) Tes kecerdasan (*intelligence test*) yaitu tes yang mengukur pelamar dalam hal daya pikir secara menyeluruh dan logis.

(2) Tes kepribadian (*personality test*) yaitu tes yang mengukur dalam hal kesediaan bekerja sama, sifat kepemimpinan, kejujuran dan unsur kepribadian lainnya.

(3) Tes bakat (*aptitude test*) yaitu tes yang mengukur potensial (IQ) pelamar yang dapat dikembangkan.

(4) Tes minat (*intrest test*) yaitu tes yang mengukur antusiasme pelamar terhadap suatu jenis pekerjaan.

(5) Tes prestasi (*achievement test*) yaitu tes yang mengukur kemampuan pelamar mampu berprestasi mengerjakan apa yang diberikan kepadanya.²⁶

²⁵ *Ibid.*, hlm. 58.

²⁶ *Ibid.*, hlm. 59.

6) Tes kesehatan

Pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.

7) Wawancara akhir oleh atasan

Dilakukan oleh kepala bagian/atasan langsung untuk memperoleh gambaran apakah pelamar dapat diajak kerjasama atau tidak. Wawancara akhir menentukan diterima atau tidaknya pelamar menjadi karyawan pada perusahaan tersebut.

8) Keputusan penerimaan

Top manajer atau pimpinan akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah memperoleh hasil dari seleksi-seleksi terdahulu. Karyawan yang diterima menjadi calon karyawan dengan status masa percobaan. Selanjutnya mereka diharuskan memenuhi dan melengkapi syarat-syarat

sepenuhnya.²⁷

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*field search*) dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian

²⁷ *Ibid.*, hlm. 61.

misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara *holistik* dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.²⁸

2. Ruang Lingkup Penelitian

a. Subyek penelitian

Subyek penelitian adalah individu yang menjadi informan yang akan diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini subyek yang akan diteliti adalah Gen 12, Panitia *Open* Rekrutmen, dan Ketua SUKA TV.

b. Obyek penelitian

Obyek penelitian adalah apa yang menjadi titik fokus penelitian. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah segala kegiatan dari rekrutmen dan seleksi anggota pada komunitas SUKA TV di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) Tahun 2019-2020.

3. Jenis Data

a. Sumber data primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data²⁹. Dalam penelitian ini

²⁸ Lexy. J. Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), hlm. 6.

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019) hlm. 296.

yang menjadi sumber data primer adalah Panitia *Open* Rekrutmen, Gen 12 dan Ketua SUKA TV. Sumber utama data ini hasil dari wawancara yang dilakukan.

b. Sumber data sekunder

Sumber sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung di peroleh peneliti dari subjek yang ditelitinya.³⁰ Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari bacaan/ *literatur* yang relevan serta dokumentasi yang di dapatkan.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Menurut Esterberg sebagaimana yang di kutip Sugiyono, wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstrusikan makna dalam suatu topik tertentu.³¹

Wawancara akan dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara terstruktur, peneliti menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan kepada narasumber meliputi Gen 12, Panitia *Open* rekrutmen, Ketua SUKA TV.

³⁰ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 91.

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 304.

b. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang.³² Dalam hal ini dokumentasi bisa berupa data banyaknya pelamar, arsip seleksi, tulisan yang menunjukkan keterkaitan dokumen dengan objek penelitian.

c. Observasi

Observasi merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan dengan pengamatan suatu objek yang diteliti.³³ Jenis penelitian yang digunakan adalah observasi non partisipan yaitu peneliti melakukan pengamatan tetapi terlibat kegiatan perusahaan secara langsung guna mendapatkan data yang sesuai dalam penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara 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 dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.³⁴

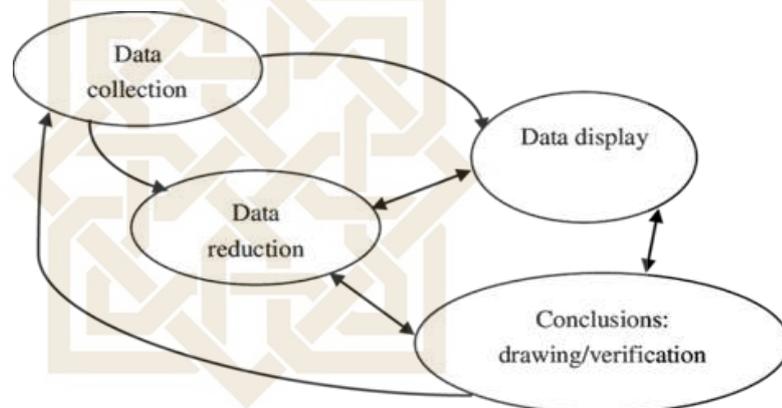
³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 314.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), hlm. 384.

³⁴ *Ibid.*, hlm. 320.

Teknik analisis model Milles dan Huberman adalah analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, meliputi koleksi data, penyajian data, reduksi data, dan kesimpulan.

Gambar 1.1
Komponen Dalam Analisis Data (*interactive model*)³⁵



Langkah teknik analisis data sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data

Mengumpulkan data yang telah di peroleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.

b. Mereduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih, dan melakukan seleksi kepada data penelitian agar data sesuai dengan pembahasan yang peneliti membutuhkan.

³⁵ *Ibid.*, hlm. 322.

c. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat teks naratif atau bagan, melalui penyajian data maka akan di ketahui gambaran dalam dan perencanaan pekerjaan selanjutnya sesuai kesimpulan sementara yang telah di dapatkan.

d. Kesimpulan

Kesimpulan dilakukan dengan melaporkan hasil penelitian secara lengkap dan jelas sesuai data-data yang dianalisis dan diverifikasi.

6. Teknik Uji Keabsahan Data

Menurut Sugiyono uji keabsahan data menggunakan uji kredibilitas (validitas internal), uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap hasil penelitian kualitatif dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian dan triangulasi sumber, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negative, dan *member check*.³⁶

Penelitian ini menggunakan teknik uji keabsahan dengan peningkatan ketekunan dalam penelitian dan triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.³⁷ Dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber untuk mengecek

³⁶ *Ibid.*, hlm. 365.

³⁷ *Ibid.*, hlm. 368.

yang data telah di peroleh melalui beberapa sumber untuk dalam hal ini Gen 12, Panitia *Open* Rekrutmen, Ketua SUKA TV. Dari teknik tersebut dapat dihasilkan data yang berbeda-beda, untuk itu peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut untuk memastikan data mana yang dianggap benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan disusun agar pembaca mudah dalam membaca skripsi ini. Peneliti akan menyusun skripsi ini dengan membaginya menjadi empat bab, yaitu :

BAB I, yaitu pendahuluan. Pada bab ini peneliti akan menjelaskan tentang penegasan judul, latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II, yaitu gambaran umum tentang SUKA TV, Gambaran umum ini berisi tentang sejarah SUKA TV, visi, misi dan sifat, logo SUKA TV, AD/ART SUKA TV , letak geografis, keanggotaan, kepengurusan, forum organisasi, atribut, struktur organisasi, *job description*, kegiatan, program acara, dan prestasi SUKA TV.

BAB III, yaitu pembahasan. Pada bab ini akan dipaparkan hasil penelitian. Hasil yang akan dibahas yaitu proses rekrutmen dan seleksi anggota pada komunitas SUKA TV di Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah.

BAB IV, yaitu penutup. Pada bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran, serta dimuat daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang dianggap perlu.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta data yang diperoleh di SUKA TV Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Rekrutmen anggota komunitas sudah berjalan baik. Hal ini dibuktikan dari kejelasan informasi pembukaan rekrutmen melalui panitia yang ditunjuk khusus untuk mengisi kelas pada sosialisasi pembelajaran. Ketersediaan akses informasi melalui narahubung yang tersedia maupun dengan adanya stand SUKA TV selama rekrutmen yang berada di Taman Fakultas Dakwah dan Komunikasi untuk membantu calon kru yang ingin mendaftar dan menyediakan akses foto ditempat untuk memudahkan pengumpulan berkas persyaratan. Sumber penarikan yang digunakan oleh SUKA TV menggunakan sumber eksternal melalui iklan dengan memanfaatkan media sosial Instagram SUKA TV, rekrutmen melalui internet untuk mengisi berkas data diri, rekrutmen acara khusus yaitu sosialisasi pembelajaran yang diadakan tiap tahun saat menerima mahasiswa baru dan referensi karyawan menggunakan anggota kru SUKA TV untuk mempromosikan dan memberi informasi kepada teman atau adik kelas sewaktu SMA untuk bergabung di SUKA TV.

2. Seleksi anggota komunitas SUKA TV sudah berjalan baik. Hal ini dibuktikan dengan tahapan pada tiap seleksi diikuti oleh kru, informasi selalu diberikan oleh panitia melalui grup khusus Gen 12 agar kru dapat mengikuti semua rangkaian tahapan yang diberikan. Pada tiap tahapan seleksi kru bisa berkurang jumlahnya, namun hal tersebut akan terpantau oleh Divisi SDM dan Ketua SUKA TV yang bekerjasama dengan Panitia *Open* Rekrutmen. Tahapan seleksi menurut teori Malayu Hasibuan yang digunakan oleh SUKA TV diantaranya adalah diawali dengan seleksi surat lamaran yaitu dengan konfirmasi sudah mengumpulkan berkas lengkap ke stand, pengisian blangko lamaran yang berbentuk selebaran berisikan *jobdesk* yang harus diisi, wawancara pendahuluan dengan Ketua SUKA TV, Divisi SDM dan Panitia *Open* Rekrutmen sebagai asisten pewawancara.
- Tes penerimaan SUKA TV meliputi dari kegiatan workshop, sekolah dasar broadcasting, produksi program, *awarding* SUKA TV, magang lalu panitia *open* rekrutmen Gen 13 dan keputusan penerimaan melalui acara pelantikan Gen 12. Temuan baru mengenai seleksi pada anggota komunitas SUKA TV yaitu tidak semua tahapan seleksi dilaksanakan oleh komunitas yaitu pada tidak menggunakan pemeriksaan referensi, tes kesehatan dan wawancara akhir oleh atasan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, ada beberapa saran yang dikemukakan dan kiranya dapat menjadi bahan pertimbangan.

1. Bagi SUKA TV untuk proses rekrutmen bisa menggunakan 1 metode untuk pengumpulan berkasnya tanpa harus mengisi data melalui *google form* dan mengumpulkan *file* foto yang sudah dicetak namun kalau harus menggunakan media internet gunakan secara penuh untuk keduanya agar *file* tidak tercecer dan tersimpan dalam 1 berkas yang sama. SUKA TV juga perlu meringkas lagi proses tahapan seleksi mengingat dipertengahan jalan kru tiba-tiba mengundurkan diri sebelum sampai acara pelantikan tiba karena tidak sanggup menjalani proses tahapan penerimaannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menjadikan penelitian ini untuk ditindaklanjuti pada pendekatan yang berbeda yaitu dengan metode kuantitatif ataupun mengenai loyalitas pada anggota komunitas dan diharapkan dapat menjadi acuan dalam penelitian terkait rekrutmen dan seleksi pada anggota komunitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Adeliyani, *Sistem Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Pendidik Di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.
- Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- Ginting, Syaibatul Aslamiyah, *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)*, Yogyakarta: Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.
- Giyanti, Oktavinda Dwi Ayu, *Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran Di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta*, Yogyakarta: Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.
- Handayani, Soewarno, *Pengantar Studi dan Administrasi*, Jakarta: Haji Masagung: 1988.
- Handoko, Hani T, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2013.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019*, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2019.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Moelong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- Mondy, R Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemah oleh Bayu Airlangga, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008.

Pusparani, Devira, *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)*, Malang: Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, 2018.

Sadili, Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2009.

Saifuddin, Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2019.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta, 2009.

Web

<https://uin-suka.ac.id/id/page/universitas/80-fdk> diakses pada Minggu, 21 Februari 2021, pukul 20.35 WIB.

https://www.instagram.com/suka_tv/ diakses Kamis, 11 Maret 2021, pukul 11.30 WIB.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA