

**POLA REKRUTMEN KADER DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS ANGGOTA KEPEMIMPINAN
ROHIS SMAN 1 PESISIR SELATAN**

Skripsi

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna
Memproleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu
Komunikasi

Oleh :

**NOVA LESTARI
NPM : 1941030143**



**JURUSAN : MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTANLAMPUNG
1444 H/2023 M**

**POLA REKRUTMEN KADER DALAM
MENINGKATKAN
KUALITAS ANGGOTA KEPEMIMPINAN
ROHIS SMAN 1 PESISIR SELATAN**

Skripsi

Disusun Oleh

**NOVA LESTARI
NPM : 1941030143**



Pembimbing I : Dr.H. Abdul Syukur, M.Ag

Pembimbing II : Dr. Yunidar Cut MutiaYanti, M.Sos.I

**JURUSAN : MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN
INTANLAMPUNG
1444 H/2023 M**

**POLA REKRUTMEN KADER DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS ANGGOTA
KEPEMIMPINAN ROHIS SMAN 1
PESISIR SELATAN**

ABSTRAK

Oleh
Nova Lestari

Penelitian ini membahas tentang pola rekrutmen kader dalam meningkatkan kualitas anggota kepemimpinan rohis SMAN 1 Pesisir Selatan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya rohis dalam meningkatkan pemahaman ajaran islam di SMAN 1 Pesisir Selatan, dan aktivitas harian seperti shalat dhuha dan baca Al-qur'an sebelum jam pelajaran di mulai. Tujuan dari dibentuknya ROHIS yaitu untuk membentuk generasi yang terbina secara islam baik aqidah, akhlak, ilmu serta amal berlandaskan al-qur'an dan hadist. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pola rekrutmen apa yang digunakan oleh ROHIS untuk mencari kader-kader yang mampu menjalankan roda organisasi ROHIS.

Implikasi penelitian ini adalah diharapkan kepada pembina rohis agar mengapresiasi dan meningkatkan kualitas aktivitas kerohanian islam serta lebih intensif dalam membimbing siswa sehingga hasilnya lebih optimal dan menghasilkan kader yang beriman dan bertakwa kepada Allah swt, dan hendaklah menjalin kerjasama dan kedekatan yang baik antar pengurus yang suatu pengurus yang satu dengan yangb lainnya.

ABSTRACT
By
Nova Lestari

This study discusses the pattern of recruitment of Islamic spiritual in improving the quality of members of the spiritual leadership SMAN 1 Pesisir Selatan. The results of this study indicate that spiritual efforts in increasing understanding of Islamic teachings at SMAN 1 Pesisir Selatan, and daily activities such as dhuha prayer and reading the Koran 'an before class begins. The purpose of the formation of ROHIS is to form a generation that is fostered in an Islamic way, both in aqidah, morals, knowledge and charity based on the Koran and hadith. The research aims to find out what recruitment patterns are used by ROHIS to attract cadres. cadres capable of running the ROHIS organization

The implication of this research is that it is hoped that spiritual coaches will appreciate and improve the quality of Islamic spiritual activities and be more intensive in guiding students so that the results are more optimal and produce cadres who believe and fear Allah SWT, and should establish good cooperation and closeness between administrators who are administrators. one with the other



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nova Lestari

NPM : 1941030143

Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Fakultas Dakwah dan Penyiaran Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ **Pola Rekrutmen Kader Dalam Meningkatkan Kualitas Anggota Kepemimpinan Rohis SMAN 1 Pesisir Selatan**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka, Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpanan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 14 juli 2023

Penulis,



Nova Lestari
NPM. 1941030143



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pola Rekrutmen Kader Dalam Meningkatkan Kualitas Anggota Kepemimpinan Rohis SMAN 1 Pesisir Selatan.

**Nama : Nova Lestari
NPM : 1941030143**

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam sidang
Munaqsyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Pembimbing II

Dr. H. Abdul Syukur, M.Ag
NIP. 196511011995031001

Dr. Yunidar Cut Muftia Yanti, M.Sos.I
NIP. 196807201996031002

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah**

Dr. Yunidar Cut Muftia Yanti, M.Sos.I
NIP. 196807201996031002



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat: Jl. Lelkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pola Rekrutmen Kader Dalam Meningkatkan Kualitas Anggota Kepemimpinan Rohis SMAN 1 Pesisir Selatan”** disusun oleh Nova Lestari NPM : 1941030143, Program Studi Manajemen Dakwah, Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : **Kamis, 06 Juli 2023.**

TIM PENGUJI

Ketua : **Badaruddin, S.Ag. M.Ag**

Sekretaris : **Rouf Tamim, M.Pd.I**

Penguji I : **Dr. Mubasit, S.Ag. M.Ag**

Penguji II : **Dr. H. Abdul Syukur, M.Ag**

PengujiPendamping : **Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I**

Mengetahui

Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



Dr. H. Abdul Syukur, M. Ag.

NIP. 196511011995031001

MOTTO

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرْفِ وَيَنْهَوْنَ
عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang mungkar; merekalah orang-orang yang beruntung.” (QS.Ali Imran : 104)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada pihak-pihak yang telah memberikan motivasi, doa, serta dukungan sehingga skripsi ini dapat selesai. Penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:


1. Bapak saya, Juslan semoga bapak bangga dengan perjuangan saya. Dan saya akan selalu berusaha membanggakan keluarga.
2. Ibu saya yang cantik, ibu Erwati yang selalu mendoakan, menyayangi dan memberikan dukungan kepada saya tanpa berhenti sehingga bisa kuliah sampai jenjang S1.
3. Kakak terhebat saya, Juwita Anjelina S,Si terimakasih kepada kakak ku yang telah menguliahkan adiknya ini sampai S1, terimakasih atas semua perjuangan kakak untuk kebahagiaan adik-adikmu dan keluarga.
4. Adik tersayang, Ikbal Saputra dan Mahira yang selalu menghibur di saat saya sedang sedih dan lelah. Kakak sangat menyangi kalian.

RIWAYAT HIDUP

Nova Lestari adalah putri kedua dari pasangan Bapak Juslan dan Ibu Erwati, dilahirkan pada tanggal 12 November 2001 di Tanjung Setia , Kecamatan Pesisir Selatan. Jenjang pendidikan formal yang penulis jalani adalah:

1. SDN 1 Tanjung Setia pada tahun 2013
2. SMPN 1 Tanjung Jati pada tahun 2016
3. SMAN 1 Pesisir Selatan pada tahun 2019

Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.



Bandar Lampung, Mei 2023
Penulis

Nova Lestari
1941030143

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dengan judul “ Pola Rekrutmen Kader Rohani Dalam Meningkatkan Kualitas Anggota Kepemimpinan Rohis SMAN 1 Pesisir Selatan” dapat diselesaikan. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada tauladan terbaik sekaligus manusia paling berpengaruh di dunia Nabi Muhammad SAW. Semoga shalawat dan salam juga tersampaikan kepada keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang senantiasa menjalankan dan menjaga sunah-sunahnya yang beliau contohkan dalam hidupnya.

Pada kesempatan ini, penulis sampaikan rasa hormat dan banyak terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing dalam proses penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Bapak Prof Dr.H. Abdul Syukur, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos. I selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Dakwah (MD), yang telah memberikan masukan-masukan tentang kejuruan sehingga memudahkan penulis dalam menyelesaikan study di Strata satu.
3. Bapak Dr.H. Abdul Syukur, M.Ag selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos. I selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan motivasi penulis untuk melanjutkan study yang lebih tinggi serta membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini .
4. Bapak Dendi, S.Pd.I selaku Pembina ROHIS yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian di organisasi ROHIS.
5. Seluruh Dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, khususnya Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen

Dakwah (MD) yang telah membekali dengan berbagai ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

Semoga kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan terbaik dari Allah SWT, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan mampu memberikan kontribusi intelektual bagi kemajuan pemikiran mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi khususnya dan masyarakat pada umumnya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 21 Mei 2023

Penulis,

Nova Lestari



DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN SAMPUL	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	vi
PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	1
BAB I PENDAHULUAN	
A. Pengesahan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	5
C. Fokus Penelitian	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	7
H. Metode Penelitian	10
I. Sistem Matika Pembahasan	15
BAB II POLA REKRUTMEN KADER DALAM MENINGKATKAN KUALITAS ANGGOTA KEPEMIMPINAN ROHIS	
A. Pola Rekrutmen Kader	17
1. Pengertian Pola Rekrutmen Kader	17
2. Macam-Macam Pola Rekrutmen Kader	18
3. Maksud dan Tujuan Rekrutmen Kader	19
4. Proses dan Sumber Rekrutmen Kader	20
5. Kendala-Kendala dalam Rekrutmen Kader	24
B. Pengamalan Ibadah	26
1. Pengertian Pengamalan Ibadah	26

2. Urgensi Pengamalan Ibadah dalam Meningkatkan (Rohis)	27
3. Tujuan Pengamalan Ibadah	28
4. Peran dan Fungsi Pengamalan Ibadah	29
5. Bentuk Pengamalan Ibadah	29
6. Pengamalan Ibadah	29

BAB III GAMBARAN UMUM ROHIS SMAN 1 PESISIR SELATAN

A. Sejarah Rohis Berdirinya Rohis SMAN 1 Pesisir Selatan	31
B. Visi Misi dan Tujuan Rohis SMAN 1 Pesisir Selatan	32
C. Struktur Organisasi SMAN 1 Pesisir Selatan	32
D. Sarana dan Prasarana Kegiatan Rohis SMAN 1 Pesisir Selatan	35
E. Prestasi atau Penghargaan Rohis SMAN 1 Pesisir Selatan	35
F. Bentuk Kegiatan Rohis SMAN 1 Pesisir Selatan	35

BAB IV POLA REKRUTMEN KADER DALAM MENINGKATKAN KUALITAS ANGGOTA KEPEMIMPINAN ROHIS SMAN 1 PESISIR SELATAN

A. Bentuk-Bentuk Rutinitas Kdader	37
B. Tahapan Rekrutmen Kader ROHIS (ISLAM) SMAN 1 Pesisir Selatan	38
1. Pola Rekrutmen Kader Rohis	38
2. Tujuan Rekrutmen	41
3. Proses dan Sumber Rekrutmen	42

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	47
B. Saran	47

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

1. Konsep Rekrutmen 25
2. Struktur Organisasi Rohis SMAN 1 Pesisir Selatan 34



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Observasi
- Lampiran 2 Pedoman Wawancara
- Lampiran 3 Hasil Wawancara
- Lampiran 4 Data Siswa/i Rohis
- Lampiran 5 Data Narasumber Penelitian
- Lampiran 6 Surat Keterangan Judul Skripsi
- Lampiran 7 Surat Keterangan Perubahan Judul Skripsi
- Lampiran 8 Surat Keterangan Pelagiarisme
- Lampiran 9 Surat Izin Melakukan Penelitian
- Lampiran 10 Dokumentasi Wawancara



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Pola dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) artinya sistem atau cara kerja.¹

Sementara rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar yang tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.²

R Wayne Mondy dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi.³

Dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengatakan definisi rekrutmen secara rinci merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat anggota dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dalam perencanaan keorganisasian.⁴

Kader dari buku *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* mengatakan definisi Kader diartikan sebagai orang yang diharapkan akan memegang jabatan atau pekerjaan pada suatu organisasi.⁵

Kader menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)* adalah orang yang diharapkan akan memegang pekerjaan penting dalam suatu organisasi.⁶

¹“Departemen Pendidikan Nasional”, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007),

²Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016)

³R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1*, (Erlangga, 2008)

⁴Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-3*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004)

⁵Veitzhal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009)

⁶Siti Nurkamilah, “*Sistem Kaderisasi Da’i Di Pondok Pesantren Daarun Najaah Jrahah Tugu Semarang*”. (Skripsi Program Sarjana Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2016),

Definisi Operasional yaitu untuk menghindari interpretasi berbeda dalam memahami judul proposal skripsi ini “Pola Rekrutment Kader Dalam Meningkatkan Kualitas Anggota Kepemimpinan Rohis SMAN 1 Pesisir Selatan”, maka perlu diperjelaskan beberapa istilah sebagai berikut:

a. Rekrutment Kader Rohani Islam (Rohis)

Rohani islam berasal dari dua kata yaitu Rohani dan Islam. Rohani artinya berkaitan dengan roh/rohanian.⁷ Secara etimologis, “Islam” berasal dari bahasa arab, diderivasikan dari “salima” yang berarti selamat sentosa. Dari kata ini dibentuk selama yang berarti “memelihara dalam keadaan selamat sentosa”, dan juga berarti “menyerahkan diri, tunduk, patuh dan taat”. Kata “aslama” itulah yang menjadi kata pokok dalam “islam” mengandung dalam segala arti yang ada dalam arti pokoknya.⁸

Menurut Koesmarwanti dan Nugroho Widiyantoro, kata rohani sialm ini sering disebut dengan istilah “Rohis” yang berarti sebagai suatu wadah besar yang dimiliki oleh siswa untuk menjalankan aktivitas dakwah di sekolah.⁹

Rohani Islam merupakan kegiatan ekstrakurikuler yang di jalankan di luar jam pelajaran. Tujuannya untuk menunjang dan bantuan memenuhi keberhasilan pembinaan intrakurikuler, yang diantaranya yaitu meningkatkan suatu pengetahuan, keterampilan, sikap, dan memperluas cara berfikir siswa yang kesemuanya itu dapat berpengaruh terhadap prestasi belajarnya.¹⁰

Dari beberapa pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa rohani islam adalah organisasi da'wah islam dikalangan pelajar dalam lingkungan sekolah. Organisasi yang memperdalam dan memperkuat islam ini biasanya

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 960.

⁸ M. Amin Syukur, *Pengantar Studi Islam*, (Semarang: Pustaka Nuun, 2010), hlm. 29.

⁹ Nugroho Widiyantoro, *Panduan Dakwah Sekolah, Kerja besar untuk Perubahan Besar*, (Bandung: SyaamilCipta Media, 2003), hlm. 66.

¹⁰ Syamsu Yusuf LN, *Psikologi Belajar Agama*, (Bandung: Pustaka Banin Quraisyi, 2004), hlm. 36.

dikemas dalam bentuk ekstrakurikuler di sekolah menengah pertama dan sekolah menengah atas. Dengan adanya Rohani Islam, peserta didik dapat memperoleh pembinaan pengamalan ajaran agama islam secara lebih mendalam sehingga diharapkan dapat mengurangi kenakalan para pelajar yang terjadi selama ini, meningkatkan prestasi belajar pendidikan agama islam, mengembaangkan bakat dan kemampuan, memperluas pengetahuan tentang ajaran agama islam, senantiasa menanamkan, membudayakan, mengabarkan, serta mengaktualisasikan nilai-nilai islam, dan untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan bagi para siswa.

Salah satu maksud dakwah yang dilakukan oleh rohani islam yaitu untuk menyeru kepada kebaikan dan mencegah kepada kemungkaran. Sebagaimana perintah Allah SWT dalam firmanNya Q.S. Al-Imron/3:110:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ
عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ
خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

“Kamu adalah umat yang terbaik yang liharakan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma’ruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik(Q.S. Ali-Imron/3:110)”

Menurut Nano Wijaya kader adalah orang atau kumpulan orang yang dibina oleh suatu lembaga kepengurusan dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pemihak dan atau membantu tugas dan fungsi pokok organisasitersebut.¹¹

¹¹Fitri Dwicahyani, “Strategi Rekrutment Kader Da’i Pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas(UKM-F) Rumah Da’i”. (Skripsi Program Sarjana Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2017),

Dari beberapa pengertian kader diatas, dapat disimpulkan bahwa kader merupakan sumber daya manusia yang akan mengisi menjadi anggota penerus dalam suatu organisasi tertentu dan telah dilatih sebelumnya untuk membawaperubahan suatu organisasi agar misi dan visi organisasi tersebut dapat tercapai.

ROHIS merupakan singkatan dari kerohanian Islam yang merupakan sebuah lembaga dakwah guna memperdalam dan memperkuat ajaran agama Islam. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kerohanian Islam berasal dari kata dasar "Rohani" yang mendapat awalan ke- dan akhiran -anyang berarti hal-hal tentang rohani, dan "Islam" adalah mengikrarkan dengan lidah dan membenarkan dengan hati serta mengerjakan dengan sempurna anggota tubuh dan menyerahkan diri kepada Allah swt dalam segala ketetapanNya dan dengan segala qadha dan kadarNya.¹²

ROHIS menurut Koesmarwanti dan Nugroho Widiyantoro berartisebagai suatu wadah besar yang dimiliki oleh siswa untuk menjalankan aktivitas dakwah di sekolah.¹³

ROHIS merupakan kegiatan ekstrakurikuler yang dijalankan diluar jammata pelajaran. Tujuannya untuk menunjang dan membantu memenuhi keberhasilan pembinaan ekstrakurikuler selain itu mencari siswa-siswi yang tepat dengan memiliki kemampuan, motivasi dan pengetahuan untuk mengemban tugas-tugas ROHIS yang diharapkan mampu meningkatkan suatu pengetahuan, keterampilan, sikap dan memperluas cara berpikir siswa yang kesemuanya itu dapat berpengaruh terhadap prestasi belajarnya.¹⁴

Dari beberapa pengertian ROHIS diatas dapat disimpulkan bahwa ROHIS adalah suatu aktivitas dakwah di sekolah yang dapat dikembangkan oleh siswa selain intrakuler sekolah, guna meningkatkan daya pikir siswa dan meningkatkan

¹²“Departemen Pendidikan Nasional”, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007),

¹³Nugroho Widiyantoro, *Panduan Dakwah Sekolah, Kerja besar untuk Perubahan Besar*, (Bandung: Syaamil Cipta Media, 2003)

¹⁴Syamsu Yusuf LN, *Psikologi Belajar Agama*, (Bandung: Pustaka Banin Quraisy, 2004),

pengetahuan keagamaan siswa untuk menjadi pribadi yang religius berdasarkan Al-Quran dan As-Sunnah. Dengan adanya ROHIS dapat menjadikan siswa berakhlakul karimah, karena melihat saat ini generasi muda yang telah kehilangan rasa peduli terhadap sesama atau lingkungannya membuat siswa menjadi individualisme dengan melakukan hal-hal yang tidak ada manfaatnya seperti main game, tawuran dan sebagainya.

Kesimpulan judul adalah cara kerja untuk mencari orang yang tepat dengan memiliki motivasi, kemampuan, keadilan, pengetahuan dan diharapkan mampu mengemban tugas ROHIS dalam meningkatkan kemampuan yang baik yang akan mengisi dan berkontribusi untuk memajukan ROHIS sesuai visi misi yang ada di dalam organisasi tersebut agar dapat tercapai dengan baik.

B. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia untuk kemajuan operasinya. Untuk itu sangat dibutuhkan suatu sistem yang dapat memenuhi kualifikasi sesuai target yang telah ditentukan oleh organisasi. Salah satu cara untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dengan sistem rekrutment.

Dalam suatu organisasi tidak terlepas dari yang namanya kader, karena kader merupakan hal yang sangat penting di dalam sebuah organisasi tanpa adanya kader tidak mungkin suatu organisasi mampu bergerak maju dan dinamis. Oleh karena itu, pengkaderan sangat diperlukan dalam organisasi karena semua manusia termasuk yang sekarang menjadi pemimpin, suatu saat pasti akan mengakhiri kepemimpinannya, baik dikehendaki maupun tidak. Maka ROHIS SMAN 1 Pesisir Selatan mampu berjalan baik perlu mendapatkan kader-kader yang berkualitas maka pola rekrutment yang digunakan harus sesuai dengan perencanaan yang matang, dimana penting nya suatu organisasi ROHIS di lingkungan sekolah yang dapat berpengaruh terhadap dunia para remaja yaitu generasi selanjutnya yang akan membawa suatu perubahan untuk dirinya, masyarakat dan bangsa maka perlu adanya perhatian khusus

terkait mencari dan menarik sumber daya manusia untuk visidan misi ROHIS tersebut.¹⁵

ROHIS SMAN 1 Pesisir Selatan merupakan suatu lembaga dakwahsekolah yang merupakan tempat penggabungan antara pembelajaran dan jugadakwah.Tujuan dari ROHIS adalah siswa mampu memperdalam danmemperkuat ajaran agama Islam, karena didalam konteks pendidikan kita, adapemisahan antara lembaga pendidikan yang di sekolah umum dan lembagapendidikan keagamaan (dikotomi lembaga pendidikan).Lembaga pendidikankeagamaan sepenuhnya mengajarkan mata pelajaran agama dan kalaupunmempelajari mata pelajaran umum itupun hanya sebagai pelengkap.Sementaraitu, lembaga pendidikan umum hanya sedikit memberikan mata pelajaranagama.¹⁶

Pentingnya ekstrakurikuler ROHIS ini tidak lepas dari perencanaanperekrutan yang matang agar kader-kader ROHIS yang didapat sesuai dengankebutuhan organisasi. Di SMAN 1 Pesisir Selatan proses pencarian kaderROHIS masih terbilang sangat sederhana karena memanfaatkan sistem ataucara kerja rektument pada sumber internal atau mencari dari dalam. Ini terbukti pada tahun-tahun sebelumnya jumlah anggota ROHIS semakin sedikit.¹⁷

Penempatan sistem atau cara kerja yang baik perlu direncanakan denganmatang sesuai dengan kondisi faktor internal maupun eksternal yang adasehingga dalam melaksanakan kegiatan rekrutmen dapat berjalan dengan baiksehingga banyak orang yang tertarik untuk mendaftar dan kemudian direkrutmenjadi kader yang berkualitas pada ROHIS di SMAN 1 Pesisir Selatan,karena jika rekrutmennya benar maka akan menghasilkan kader berkualitas.

¹⁵R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1*, (Erlangga, 2008)

¹⁶Hasbi Indra, *Pendidikan Islam Melawan Globalisasi*, (Jakarta: Ridamulia, 2005),

¹⁷Kegiatan Ekstrakullikuler (On-line), tersedia di:http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendikbud_62_14.pdf(24Maret 2019).

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya organisasi tersebut tidak memperoleh kader yang tidak tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Oleh sebab itu dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas serta dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu pola rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.¹⁸

Melihat uraian di atas peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai proses mencari atau pola rekrutmen yang kader ROHIS SMAN 1 Pesisir Selatan lakukan untuk mencari dan menarik siswa-siswi menjadi kader-kader ROHIS yang berkualitas. Dalam hal ini, maka dirumuskan judul **“Pola Rekrutment Kader Dalam Meningkatkan Kualitas Anggota Kepemimpinan Rohis SMAN 1 Pesisir Selatan”**.

C. Fokus Penelitian

Untuk mempelajari lebih jauh mengenai pola atau sistem mencari orang-orang yang akan diposisikan dalam organisasi ROHIS di SMAN 1 Pesisir Selatan, maka penulis merumuskan atau mengangkat persoalan ini menjadi fokus penelitian proposal ini.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan menjadi fokus perhatian penelitian ini. Permasalahan tersebut dirumuskan sebagai berikut: **“Bagaimana pola rekrutmen kader Rohani Islam (ROHIS) di SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat Dalam Meningkatkan Kualitas Anggota?”**

¹⁸*Ibid.*, h.168.

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian untuk mengetahui pola rekrutmen kader Rohani Islam (ROHIS) di SMAN 1 Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat Dalam Meningkatkan Kualitas Anggota.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Peningkatan dan pengembangan SMAN 1 Pesisir Selatan terutama dalam ekstrakurikuler ROHIS dalam merekrut kader-kadernya agar diharapkan mampu merekrut sesuai konsep ilmu manajemen sumber daya manusia agar mendapat dan menghasilkan sebuah kader yang berkualitas, memiliki pengetahuan dan motivasi yang tinggi sehingga berprestasi guna menjadikan ekstrakurikuler ROHIS sebagai jembatan para siswa untuk menjadi unggul dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.
2. Peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya jurusan Manajemen Dakwah dan bermanfaat pula bagi seluruh masyarakat sekolah SMAN 1 Pesisir Selatan, anggota ROHIS SMAN 1 Pesisir Selatan, lingkungan sekitarnya serta penelitian-penelitian selanjutnya.
3. Menambah pengalaman dan pengetahuan baru bagi peneliti yang dapat digunakan dalam proses belajar mengajar dan berdakwah dimasa kini dan masa yang akan datang.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

NO	NAMA	NIM	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1	Priliansyah ma'rif nur	133111117	Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Agama Islam Melalui Ekstrakurikuler Rohani Islam(rohis) Untuk Pembentukan Kepribadian	Hasil pelaksanaan kegiatan penghayatan nilai-nilai pendidikan agama islam melalui ekstrakurikuler rohis dilakukan melalui keorganisasi, melalui teladan, melalui ceramah, keagamaan, melalui pembiasaan, serta melalui diskusi dan tanya jawab. Pendekatan yang dilakukan antara lain pendekatan Individual dan pendekatan kelompok. Materi menutup aurat, kepribadian yang baik, menjalankan ibadah wajib, nasihat

			Muslim Siswa SMA Negeri 1 Banjar negara	dalam kebaikan, mau memperbaiki diri dan orang lain (muhasabah), pengembangan softskill, misalnya: kulture, pidato, tilawah, dan berbagai keterampilan kewirausahaan. ¹⁹
2	Putri Amalia	205018 200437	Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidikan Pada Sekolah Dasar Islam (SDIT) Darul Mutaqien Parung Bogor	Skripsi ini membahas tentang strategi rekrutmen yang digunakan untuk merekrut tenaga pendidikan dan kependidikan pada sekolah dasar islam terpadu (sdit) darul mutaquin untuk memenuhi kebutuhan tenaga dan kependidikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai kebutuhan operasional sekolah. ²⁰
	Eli Alawiyah	108053 000061	<i>Strategi rekrutment Relawan Komite Nasional Untuk Rakyat Palestin (KNRP) Pusat Dalam Meningkatkan Pengalaman Dana</i>	Perbedaan dengan skripsi yang penulis buat adalah strategi yang digunakan skripsi ini menggunakan strategi rekrutment jangka pendek karena mereka merekrut relawan yang sifatnya sementara, sementara strategi rekrutment yang penulis buat memakai strategi rekrutment jangka panjang.
4	Mr. Lookman Mina	121311 088	<i>Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Persatuan Mahasiswa Islam Patani (Selatan Thailand) di Indonesia (PMIPTI) Semarang</i>	Dalam penelitian ini bertujuan tentang penelitian (1) untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia dalam persatuan mahasiswa Islam Patani (Selatan Thailand) di Indonesia PMIPTI Semarang, (2) untuk mengetahui keberhasilan pengembangan sumber daya manusia dalam persatuan mahasiswa Islam Patani (Selatan Thailand) di Indonesia PMIPTI Semarang.
5	Irma Sulistyani	132330 1107	<i>Penanaman Nilai-Nilai Religius Kegiatan Keagamaan Pada Siswa Di SMP PGRI 1 Sempor Kebumen</i>	mengikuti berbagai kegiatan keagamaan yang ada di sekolah, mereka menunjukkan nilai religius dalam sikap dan prilakunya sebagai yang disebutkan oleh faturrahman yaitu nilai ibadah, nilai akhlak dan kedisiplinan, serta nilai amanah. Oleh karena itu, penting sekali adanya penanaman nilai religius khususnya melalui kegiatan keagamaan untuk membangun bangsa yang damai dan makmur sesuai ajaran agama. ²¹

¹⁹Priiliansyah Ma'ruf Nur, (2017), *Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Agama Islam Melalui Ekstrakurikuler Rohaniah Islam (Rohis) Untuk Pembentukan Kepribadian Muslim Siswa Sma Negeri 1 Banjarnegara*, Semarang: UIN Walisongo Semarang, hal. 122.

²⁰Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam (SDIT) Darul Mutaqien Parung Bogor, (OnLine), Tersedia Di: <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/2529/1/PUTRI%20AMALIA-FITK..pdf> (19-02-2017)

²¹Irma Sulistyani, (2017), *Penanaman Nilai-Nilai Religius Melalui Kegiatan Keagamaan Pada Siswa Di Smp PGRI 1 Sempor Kebumen*, Purwokerto: IAIN Purwokerto, hal. 129.

H. Metode Penelitian

Untuk melakukan suatu penelitian agar lebih sistematis, terarah dan sampai tujuan yang diinginkan, penulis menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Jenis Penelitian

Penelitian pada skripsi menggunakan metode Deskriptif Kualitatif. Metode kualitatif adalah penelitian yang memiliki beberapa karakteristik yaitu berlangsung dalam latar belakang ilmiah, peneliti yaitu instrumen atau alat pengumpul data yang utama, dan analisisnya dilakukan secara induktif.²²

2. Sifat Penelitian

Dilihat dari segi sifatnya, penelitian ini adalah penelitian deskriptif, artinya penelitian yang menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yang terkait dengan atau melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi dalam bidang tertentu secara factual dan cermat.²³ Penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini semata-mata menggambarkan suatu objek untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.²⁴

Dengan penelitian ini akan mendeskripsikan penelitian berkaitan dengan pola rekrutmen kader rohani islam (rohis) di sman 1 pesisir selatan.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di SMAN 1 Pesisir Selatan. Penetapan lokasi penelitian merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian kualitatif, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian

²²Lexy J Moeleong MA, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006).

²³ Sarifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), h. 7

²⁴ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, (Yogyakarta : Yayasan Penerbitan Fak. Psikologi UGM, 1986), h. 3

berarti objek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga mempermudah penulis dalam melakukan penelitian.

4. Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seseorang atau lebih yang dipilih sebagai narasumber atau responden. Dalam hal ini sumber data yang diperoleh terdiri dari 2 sumber data (primer dan sekunder).

a. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikandata kepada pengumpul data.²⁵ Menurut Muhammad Teguh, data primerdisebut juga dengan data asli atau baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer penulis harus mengumpulkan secara langsung. Sumber data primer disini adalah wawancara langsung dengan pembimbingataupembina, serta kader ROHIS SMAN 1 Pesisir Selatan.

b. Sumber Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikandata kepadapengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.²⁶ Data sekunder dalam penelitian ini data jumlah siswa/i SMAN 1 Pesisir Selatan, struktur kepengurusan ROHIS dan jumlah kader ROHIS.

5. Instrumen Alat Pengumpul Data

1. Pedoman Wawancara

wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu.²⁷ Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan

²⁵Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet-16, 2012),

²⁶*Ibid.*

²⁷Suharsismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: RinekaCipta, 2010)

dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu seperti sebagai berikut :

- a) Melaksanakan wawancara tidak-terstruktur dan terbuka, sambil mencatat hal yang penting.
- b) Melaksanakan wawancara tidak-terstruktur dan terbuka, sambil merekamnya dengan audiotape, kemudian mentranskripsinya.
- c) Melakukan wawancara semi-terstruktur, sambil merekamnya dengan audiotape, kemudian mentranskripsinya.
- d) Melaksanakan jenis wawancara yang berbeda sekaligus: melalui email, dengan berhadapan langsung.

Adapun pedoman wawancara yang akan penulis ajukan kepada narasumber adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi keagamaan di SMAN 1 Pesisir Selatan?
2. Apakah alasan pentingnya Rohis di sekolah?
3. Kegiatan-Kegiatan apa saja yang dilakukan oleh Rohis?
4. Bagaimana sajakah model pembelajaran dalam kegiatan Rohis?
5. Apa saja materi yang diberikan dalam kegiatan Rohis?
6. Bagaimana perilaku keberagaman siswa anggota Rohis?
7. Apakah Kegiatan-Kegiatan rohis dapat mempengaruhi perilaku keberagaman siswa?
8. Kegiatan apa saja saat penerimaan anggota baru?
9. Apa visi misi dan tujuan rohis SMAN 1 Pesisir Selatan?
10. Apa aja sara dan prasarana kegiatan rohis SMAN 1 Pesisir Selatan?
11. Apa prestasi atau penghargaan yang pernah rohis SMAN 1 Pesisir Selatan yang pernah didapat?

2. Panduan Observasi

Panduan observasi merupakan proses pemeriksaan dokumen dapat memberi informasi secara tepat dan akurat, maka diperlukan pedoman atau panduan yang akan mengarahkan pemeriksaan terhadap aspek yang perlu dilakukan secara sistematis.

- a) Panduan observasi pertama
 - Menentukan objek yang akan diamati
 - Mengumpulkan fakta terkait objek
 - Menyiapkan laporan untuk mencatat data hasil observasi
 - Melakukan pencatatan observasi
 - Menyunting hasil laporan observasi
- b) Hari/tanggal : Selasa 2-mei-2023
- c) Tempat : SMAN 1 Pesisir Selatan
- d) Objek : Pembina Rohis, Ketua Rohis, Sekretaris Rohis
- e) Sarana pendukung observasi
 - Alat tulis
 - Hp
- f) Laporan kegiatan observasi

3. Deskripsi Dokumen

- a) Sejarah
- b) Visi dan Misi

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Observasi terstruktur atau tersamar, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Selanjutnya teknik analisis data akan di jelaskan sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut Nasution (1998) dalam sugiyono (2014) menyatakan observasi adalah “ dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu faktor mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan

bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (*proton* dan *electron*) maupun yang sangat jauh (benda ruang angkasa) dapat diobservasi dengan jelas.”

Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi terus terang atau tersamar. Sugiono (2014) menjelaskan bahwa penelitian dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data bahwa ia sedang melakukan penelitian. Tetapi dalam suatu saat penelitian juga tidak terus terang atau tersamar dalam observasi. Hal ini menghindari kalau suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan. Kemungkinan kalau dilakukan dengan terus terang, maka penelitian tidak akan diijinkan untuk melakukan observasi.

Observasi yang dilakukan adalah untuk memperoleh data dan gambaran lengkap mengenai kesiapan Implementasi SAK EMKM pada UMKM yang berada di kabupaten pesisir barat. Dalam observasi ini penelitian secara pribadi akan berada langsung pada lokasi yang dijadikan penelitian agar hasil pengumpulan data yang diperoleh akan lebih banyak, informatif, lengkap dan akurat dengan demikian data yang ditulis akan lebih terpercaya.

2. Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperoleh data awal sebagai study pendahuluan dan untuk memperoleh data penelitian. Eksterberg (2002) dalam Sugiyono (2014) mendefinisikan wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Jadi dengan wawancara maka penelitian akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipasi dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditentukan selama observasi.

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi struktur karena penelitian hanya membawa garis besar permasalahan saja dan akan

dikembangkan oleh penelitian saat di lapangan. Jenis wawancara ini sudah termasuk kategori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur (Sugiyono,2014).

I. Sistematika Pembahasan

Sistem matika penulisan pada penelitian ini meliputi lima pembahasan yang terdiri dari lima bab, masing-masing pembahasan pada setiap bab dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan yang berisikan tentang penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, dan yang terakhir yakni sistematika.

BAB II Landasan teori yang menguraikan tentang pengertian pola rekrutmen kader, macam-macam pola rekrutmen kader, maksud dan tujuan rekrutmen, proses dan sumber rekrutmen kader, kendala-kendala dalam rekrutmen kader, pengertian rohis, urgensi rohis, tujuan rohis, peran dan fungsi rohis, bentuk kegiatan rohis, pengertian meningkatkan kualitas anggota, bentuk kegiatan anggota rohis, tujuan anggota rohis,

BAB III Gambaran umum rohis SMAN 1 Pesisir Selatan yang menguraikan tentang profil rohis dan juga menjelaskan tentang sejarah berdirinya rohis tersebut, visi-misi rohis, struktur organisasi rohis, sarana dan prasarana kegiatan rohis, prestasi atau penghargaan rohis, bentuk kegiatan rohis.

BAB IV Analisis penelitian yang didalamnya terdapat uraian analisis dari data yang diperoleh pada data bab III dan kemudian akan menghasilkan temuan penelitian.

BAB V Penutupan, pada bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian dan saran terhadap hasil penelitian.



BAB II

POLA REKRUTMEN KADER DALAM MENINGKATKAN KUALITAS ANGGOTA KEPEMIMPINAN ROHIS

A. Pola Rekrutmen Kader

1. Pengertian Pola Rekrutmen Kader

Sebelum membahas pengertian yang lebih luas, maka kita harus memahami terlebih dahulu apa itu pengertian pola. Kata “pola” dalam kamus besar bahasa Indonesia artinya bangunan, bentuk, rupa atau sistem. Sedangkan kata “pola” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) terbaru artinya sistem atau cara kerja.

Jadi pola adalah bentuk atau model (atau lebih abstrak, suatu set peraturan) yang bisa dipakai untuk membuat atau untuk menghasilkan suatu atau bagian dari sesuatu. Pada pembahasan ini maka pola lebih tepat diartikan dengan kata yang dirangkungnya yaitu pola rekrutmen, yang berarti sistem atau cara kerja rekrutment.

Rekrutment adalah salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutment.

Menurut Hasibuan rekrutment sebagai usaha dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan.

Selain itu, R Wayne Mondy dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia rekrutment adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi.²⁸

Sedangkan menurut Henry Simamora dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan definisi rekrutment secara rinci merupakan serangkaian aktivitas untuk

²⁸R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1*, (Erlangga, 2008)h. 132.

mencari dan memikat anggota dengan motivasi, kemampuan keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan keorganisasian.²⁹

Rekrutment pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (**Rivai & Sagala, 2009:148**). Proses dimulai ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan pelamaran calonkaryawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Selain itu rekrutment juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan jumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutment adalah proses menarik dan mencari seseorang yang memiliki kemampuan atau keahlian serta ilmu pengetahuan yang baik guna untuk ditempatkan dalam suatu organisasi mengisi kekosongan jabatan dalam organisasi tersebut agar tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

Dari semua definisi diatas penulisan dapat menyimpulkan bahwa pola rekrutment adalah suatu cara kerja untuk mencari atau menarik seseorang yang memiliki kemampuan guna mengisi organisasi untuk ditempatkan dalam jabatan tertentu agar tercapainya tujuan organisasi.

2. Macam-Macam Pola Rekrutmen Kader

Salah satu organisasi yang juga melakukan proses kaderisasi, baik dalam konteks struktur (kader pemimpin organisasi) maupun fungsional (kader dengan keahlian tertentu) adalah jam'iyah persatuan islam. Berupan menjalankan fungsi-fungsi organisasi keagamaan, khususnya terhadap proses-proses pembinaan kader, perekrutan kader, dan pembentukan pemimpin yang khas-yang tidak memiliki organisasi lain, untuk menghasilkan kader yang ahlak mulia, taat terhadap syariat islam

²⁹Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-3*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004) h. 170.

secara *kaffah* berlandaskan pada Al-Qur'an dan Al-Sunnah serta menjauhi sifat *bid'ah*, *khurafat* dan *takhayul*.

3. Maksud dan Tujuan Rekrutmen

Maksud dari rekrutmen adalah untuk memenuhi sejumlah anggota yang dibutuhkan sesuai dengan perencanaan SDM yang sudah dibuat sebelumnya, dan proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

Kegiatan melakukan rekrutment selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan organisasi. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutment harus selaras dan harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutment memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

- a. Memperoleh calon anggota yang potensial
Artinya yang melamar ke suatu organisasi benar-benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan organisasi.
- b. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
Artinya yang melamar ke organisasi benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan.
- c. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar
Artinya pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan organisasi

d. Untuk kebutuhan seleksi

Artinya dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah, karena memiliki banyak pilihan.³⁰

Program rekrutment yang baik perlu melayani banyak tujuan yang kadangkala bertentangan. Tujuan utama rekrutment adalah menemukan pelamar-pelamar berkualitas yang akan tetap bersama organisasi dengan biaya yang paling sedikit.

Tujuan pascapengangkatan *posthiring goals* perlu pula dipikirkan, proses rekrutment harus menghasilkan anggota yang merupakan pelaksanaan yang baik dan akan tetap bersama dengan organisasi sampai jangka waktu yang wajar.

Tujuan lainnya adalah bahwa upaya rekrutment hendaknya mempunyai efek *spillover effects* yakni citra umum organisasi harus menanjak, dan bahkan pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap perusahaan dan produk-produknya.

Landasan program rekrutment yang baik mencakup faktor-faktor beriku: program rekrutment memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat, program rekrutment tidak pernah mengkompromikan standar seleksi, berlangsung atas dasar yang berkesinambungan dan program rekrutment itu kreatif, imajinatif, dan inovatif.³¹

4. Proses dan Sumber Rekrutmen Kader

Sebuah proses rekrutment dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Tahap berikutnya setelah persiapan untuk melakukan rekrutment selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang akan diperlukan yang akan diseleksi mencari orang yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan. Dan rekrutment digunakan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang

³⁰Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik*, (Jakarta:RajaGrafindoPersada, 2016) h. 95.

³¹*Ibid*, h. 173.

memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi. Dengan tersedianya calon tenaga kerja selanjutnya adalah memilih tenaga kerja yang sudah rekrut melalui proses seleksi. Ada sejumlah cara atau teknik yang dapat kita gunakan untuk mencari calon-calon tersebut. Cara-cara tersebut, dengan kelebihan dan kekurangannya, akan diuraikan dibawah ini.

a. Sumber Internal Atau Mencari Dari Dalam

Rekrutment internal cukup dilakukan di dalam organisas, sehingga tidak bperlu membuka atau memasang lowongan dimanapun, karena ini dilakukan dilingkungan internal dan proses rekrument biasanya dilakukan secara tertutup. Dan yang dimaksud dengan mencari dari dalam adalah memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia didalam organisasi kita sebelum mencarinya diluar atau keluar lembaga. Sumber dan cara yang umum digunakan oleh lembaga adalah dibawah ini.

1) Dari surat lamaran masuk (*walk-in*)

Artinya dengan cara memilih anggota berdasarkan surat-surat lamaran yang masuk ke organisasi atau dikenal dengan istilah *walk-in*. Keuntungan cara ini adalah pelamar yang datang benar-benar serius untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Sebaliknya kerugiannya adalah pelamar yang tersedia terbtas baik dari segi jumlah maupun kualifikasinya dan biasanya cara ini digunakan untuk kebutuhan tenaga kerja yang sedikit.

2) Anggota kontrak atau tenaga *outsourcing*

Outsourcing atau sering disebut alih daya merupakan pengalihan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati antara perusahaan alih daya dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dan kebutuhan yang mendesak memindahkan anggota lama ke posisi yang baru. Cara lain dalah melakukan rekrutment dari anggota kontrak atau *Outsourcing* yang memiliki kinerja yang baik untuk diikutkan dalam proses seleksi. Keuntungannya sudah terlatih dan terbiasa melakukan pekerjaan sebelumnya. *Outsourcing* artinya anggota

yang disewa dari organisasi lain untuk jangka waktu tertentu.

3) Referensi

Artinya mencari anggota melalui kenalan kader atau pimpinan atau dikenal dengan istilah *employe referrals*. Keuntungannya adalah adanya jaminan kualitas dan loyalitas dari si pembawa calon anggota, karena biasanya yang memberikan referensi tentu yang baik-baik dalam berbagai hal. Kerugiannya adalah terkadang referensi terhadap calon anggota yang diberikan kurang objektif, namun hal ini dapat diatasi melalui tes-tes yang akan dilaluinya, sama seperti peserta lainnya.

b. Sumber Eksternal Atau Mencari Dari Luar

Suatu proses usaha untuk mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar melamar untuk lowongan kerja yang ada dalam suatu perusahaan atau instansi, baik instansi swasta maupun pemerintah. Ada cara dan teknik yang umum digunakan perusahaan atau lembaga untuk mencari calon karyawan atau anggota dari sumber-sumber luar. Cara-cara tersebut antara lain.

1) Lembaga Pendidikan

Yaitu mencari lembaga pelatihan yang memiliki kualitas yang baik. Keuntungannya calon tenaga kerja dari sumber ini sudah terlatih, sehinggalah tidak sudah memiliki kemampuan kerja sekalipun belum sempurna. Sedangkan tempat terjadinya informasi pengetahuan/ilmu yang meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja.

2) Memasang iklan di media massa

Memasang iklan dapat dilakukan diberbagai media massa, seperti surat kabar, majalah, radio, televisi.

Isi dalam iklan dibuat dalam dua model yaitu :

a) *Want-ad* artinya menjelaskan dengan detail mengenai perusahaan, alamat, aktivitas dan keuntungan yang

diharapkan. Cara semacam ini dikenal dengan iklan terbuka.

- b) *Blind-ad* artinya tidak menjelaskan secara detail mengenai perusahaan dan keuntungan yang diharapkan, biasanya dengan menulis alamat melalui PO BOX tertentu. Cara semacam ini dikenal dengan iklan tertutup.
- 3) Memasang iklan di website perusahaan.
Artinya untuk menjaring pelamar yang membuka web perusahaan di media sosial. Kuntungannya dapat menghemat biaya dan menjangkau informasi yang cukup luas.
- 4) Bursa tenaga kerja
Artinya mencari tenaga kerja dengan ikut dibursa tenaga kerja. Keuntungannya dapat melihat langsung fisik calon karyawan dan dapat mengetahui komunikasinya melalui wawancara langsung ditempat.
- 5) Agen penyedia tenaga kerja
Biasanya para agen tenaga kerja ini memiliki cadang jumlah tenaga kerja dengan berbagai kualifikasi. Kelebihannya, menyediakan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih. Hanya saja terkadang kualifikasi tertentu sulit dicari dan ada yang banyak jumlahnya.
- 6) Asosiasi profesi
Maksudnya adalah asosiasi yang merupakan yang merupakan kumpulan tenaga-tenaga ahli tertentu didalam bidang tertentu yang jumlahnya relatif banyak.
- 7) *Open hous*
Yaitu dengan cara mengundang sejumlah pelamar ke acara yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan. Pihak perusahaan lalu mempersentasikan kepada calon pelamar tentang keuntungan jika bekerja diperusahaannya.
- 8) Lingkungan sekitar usaha
Maksudnya adalah mencari tenaga kerja dari lingkungan sekitar terutama pabrik, atau daerah tertentu yang

tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat sekitar atau daerah tertentu.³²

5. Kendala-Kendala dalam Rekrutmen Kader

Perekrut yang sukses harus peka terhadap kendala rekrutment. Kendala itu muncul dari organisasi, perekrut, dan lingkungan eksternal. Kendala yang lazim dijumpai dalam rekrutment meliputi:

- 1) Suatu rangkaian pemindahan dan promosi mungkin melibatkan keadaan menjadi tidak stabil, misalnya akibat promosi dapat menghilangkan keseimbangan terhadap semangat kerja dan produktivitas.
- 2) Perekrutan seorang calon diantara sekelompok orang dapat menimbulkan rasa dendam atau benci.³³
- 3) Karakteristik Organisasional
Karakteristik organisasional mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutment. Contoh organisasi yang menekankan pengambilan keputusan secara terdesentralisasi lebih siap menerima keputusan manajer seputar aktivitas rekrutment dan pemilihan kelompok pelamar.
- 4) Citra Organisasi
Pelamar kerja biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja didalam organisasi tertentu. Sekiranya citra organisasi dianggap rendah, kemungkinan untuk memikat banyak pelamar akan berkurang. Perusahaan yang mempunyai citra sangat positif dikalangan pelamar tidak akan mengalami kesulitan dalam mengumpulkan banyak calon pelamar.
- 5) Rencana Strategik dan Rencana Sumber Daya Manusia
Rencana strategik menunjukkan arah perusahaan dan menetapkan jenis tugas dan pekerjaan yang perlu dilaksanakan. Rencana sumber daya manusia mengurangi

³²Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016) h. 97-100.

³³Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 2010), h. 63-64.

pekerjaan mana yang harus diisi dengan merekrut secara eksternal, dan mana yang akan diisi secara internal.

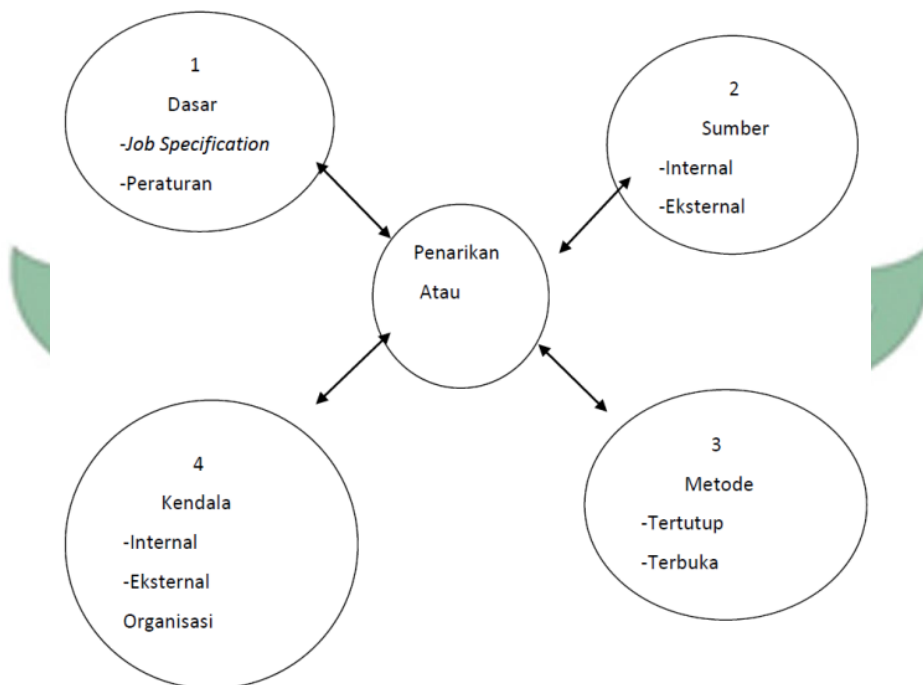
6) Daya Tari Pekerja

Seandainya posisi yang akan diisi bukanlah pekerjaan yang menarik, perekrutan sejumlah pelamar yang berbobot akan menjadi tugas yang sulit.

7) Persyaratan Pekerjaan

Organisasian menawarkan sebuah pekerjaan dengan imbalan dan persyaratan tertentu, dan memiliki ekspektasi tertentu pula mengenai tipe orang-orang yang sedang dicari.³⁴

Konsep Penarikan atau rekrutment³⁵



(Gambar 1 : Konsep Rekrutment)

³⁴Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3* (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004), h. 174-177.

³⁵Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 46.

Konsep atau penarikan terdiri atas pertama dasar yaitu Job Specification dan peraturan, yang kedua sumber terdiri atas sumber internal dan eksternal, yang ketiga metode terdiri atas tertutup dan terbuka serta keempat kendala yaitu terdiri atas internal dan eksternal organisasi.

B. Pengalam Ibadah

1. Pengertian Pengamalan Ibadah

a. Pengertian Pengamalan

Pengamalan berasal dari kata “amal”, yang mempunyai arti perbuatan baik yang mendatangkan pahala (menurut ketentuan agama islam), sedangkan pengamalan itu sendiri mempunyai arti proses (perbuatan) melaksanakan; pelaksanaan; penerapan atau proses (perbuatan) menunaikan (kewajiban,tugas). (Departemen pendidikan dan kebudayaan, 1984:25)

Dari pengertian diatas, pengamalan berarti sesuatu yang dikerjakan dengan maksud berbuat kebaikan, dari hal diatas pengamalan masih butuh objek kegiatan.

b. Pengamalan Ibadah (shalat)

1. Ibadah

Ibadah menurut Hasby Ash Shidieqy yaitu segala taat yang dikerjakan untuk mencapai keridhaan Allah dan mengharap pahalanya di akhirat, (Hasby Ash-Shiddiqi,2000:5)

Ibadah dalam arti sebenarnya adalah takut dan tunduk sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan oleh agama. Seseorang akan belum sempurna ibadahnya, kalau hanya dilakukan lewat perbuatan saja, sedangkan perasaan tunduk dan berhina diri itu belum bangkit dari hati. Bila ibadah yang dikerjakan bukan karena Allah, hanya karena maksud lain misalnya saja hanya ingin dilihat orang dan mendapatkan pujian, berarti ia telah mempersekutukan Allah dan ibadah yang dikerjakannya akan ditolak oleh Allah. Agar ibadah kita dapat diterima oleh Allah, kita harus memiliki sikap berikut:

- a. Iklas, artinya hendaklah ibadah yang kita kerjakan itu bukan karena mengharap pemberian dari Allah, tetapi semata-mata karena perintah dan ridha-nya juga bukan karena mengharapkan surga dan jangan pula karena takut kepada neraka. Karena surga dan neraka tidak dapat menyenangkan atau menyiksa tanpa izin Allah SWT.
- b. Meninggalkan riya, artinya beribadah bukan karena malu kepada manusia dan supaya dilihat oleh orang lain.
- c. Bermuraqabah, artinya yakin bahwa Allah itu melihat dan selalu ada disamping kita sehingga kita bersikap sopan kepada-nya.
- d. Jangan keluar dari waktunya, artinya mengerjakan ibadah dalam waktu tertentu, sedapat mungkin dikerjakan di awal waktu, (ibnu Mas'ud, Zainal 2007:20)

Dari beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa pengamalan ibadah ialah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengamalannya sendiri sehingga akan mendatangkan pahala. Pengamalan ibadah dalam hal ini ialah ibadah shalat tidak hanya harus memenuhi syarat-syarat dan rukunnya saja tetapi ada aspek lain yang harus dipenuhi agar ibadah kita tidak ditolak oleh Allah SWT.

2. Urgensi Pengamalan Ibadah

Ibadah adalah identitas keislaman dan keimanan seseorang kepada Allah SWT. “Dan tindaklah aku menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-ku (QS adz-Dzariyat:56)

Era kehidupan yang berkembang sangat dinamis, membutuhkan tuntunan yang mengarahkan dan menyadarkan perilaku manusia untuk lebih dekat dengan kehendak sang maha kuasa. Kehendak itu dalam bentuk ibadah mengabdikan kepada-nya dalam seluruh aktivitas kehidupan. Jika tidak, dikhawatirkan semakin berat beban kehidupan yang harus dipikul karena kemaksiatan dan ketidakpatuhan yang semakin menggejala. Kehidupan serba bebas, liar dan tanpa kendali merupakan fakta nyata semakin

jauhnya kehidupan manusia dari rel yang telah digariskan oleh sang maha pencipta. Akibatnya, kehidupan ini kerap dihantui dengan bencana, musubah, dan malapetaka yang datang silih berganti, sebagai buah dari pengingkaran dan keengganan manusia mengikuti petunjuk dan kehendak Allah SWT. Ayat di atas layak untuk direnungkan bersama sebagai bahan muhasabah secara kolektif atas perilaku kehidupan manusia sehari-hari. Ayat ini termasuk ayat iradatullah, dalam arti kehendak dan ketentuan Allah SWT yang bersifat mengikat siapapun dari bangsa jin dan manusia. Iradah Allah sudah ada sebelum penciptaan seluruh makhluk ini ditentukan dengan iradah Allah bahwa tujuan pencipta mereka dalam kehidupan ini adalah semata-mata untuk mengabdikan diri kepada Allah.

3. Tujuan Pengamalan Ibadah

Tujuan pengamalan ibadah akhirnya akan memberikan manfaat kebaikan bagi siapa saja yang melaksanakannya. Beberapa tujuan beribadah dalam Islam yaitu :

1. Ibadah dapat memberikan rasa aman, damai dan tenang, karena Allah dapat mengurus setiap urusan pada hambanya.
2. Ibadah dilakukan untuk menghilangkan rasa takabur karena Allah yang maha besar yang memiliki segala kesempatan.
3. Ibadah dilakukan untuk mengukur sejauh mana kepatuhan para makhluk ciptaan Allah dalam melaksanakan perintah-Nya.
4. Patuh tidaknya seseorang hamba dalam melaksanakan perintah Allah akan mempengaruhi nasib mereka di dunia maupun di akhirat untuk kehidupan yang akan datang.

4. Peran dan Fungsi Pengamalan Ibadah

Ada tiga fungsi ibadah dalam islam :

1. Mewujudkan hubungan antara hambanya dengan tuhan
Mewujudkan hubungan antara manusia dengan tuhan dapat dilakukan melalui “muqorobah” dan “kudlu”. Orang yang beriman dirinya akan selalu diawasi oleh Allah. ia akan selalu berusaha menyesuaikan segala perilakunya dengan ketentu allah SWT. Dengan sikap itu seseorang muslim tidak akan melupakan kewajiban untuk beribadah, bertaubat serta meyakinkan segala kebutuhannya pada bantuan Allah SWT.
2. Mendidik mental dan menjadikan manusia mengatakan kewajibannya
Dengan sikap ini, setiap manusia tidak akan lupa bahwa dia adalah anggota masyarakat yang mempunyai ahklak dan kewajiban untuk menerima dan memberi nasihat .

5. Bentuk Pengamalan Ibadah

Adapun salah satu bentuk pengamalan ibadah kepada Allah adalah shalat. Shalat merupakan ibadah yang paling utama dalam islam secara mutlak. Bahkan ia merupakan induk dari berbagai ibadah. Karena ibadah selain shalat, seperti zakat, puasa dan haji terkadang kewajibannya gugur atas individu muslim dalam sebagai kondisi dikarenakan udzur atau sebab lainnya. Hal itu tidak berlaku dalam ibadah shalat, karena shalat harus tetap ditegakkan dalam kondisi apapun.³⁶

6. Pengamalan Ibadah

Ibadah adalah kepatuhan atau ketundukan pada dzat yang memiliki puncak keanggunan yaitu tuhan yang maha esa. Ibadah mencakup segala bentuk perbuatan dan perkataan yang dilakukan pada setiap mukmin muslim dengan

³⁶Proyek Pembinaan Perguruan Tinggi Agama/IAIN *Ilmu fiqih I* (Jakarta: Direktorat Pambinaan Perguruan Tinggi Agama Islam, 1982), h. 76

tujuan untuk mencari keridhaan Allah SWT. Selain definisi diatas, ibadah juga mempunyai beberapa definisi antara lain :

- a. Ibadah adalah taat kepada allah dengan melaksanakan perintah-nya melalui lisan para rasul-nya.
- b. Ibadah adalah merendahkan diri kepada allah azza wa jalla yaitu tingkatan tunduk yang paling tinggi disertai dengan rasa mahabbah kecintaan yang paling tinggi.
- c. Ibadah adalah sebutan yang mencakup seluruh apa yang dicintai dan diridhai Allah azza wa jalla, baik berupa ucapan ataupun perbuatan, yang dzhair maupun yang bathin.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Aep Kurniawan, Aep Sy Fidaus, *Manajemen Pelatihan Dakwah* (Jakarta:Rineka Cipta, 2009), h. 64.
- “Departemen Pendidikan Nasional”, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h. 960.
- Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2009),
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group, 2013), h. 69.
- Hasbi Indra, *Pendidikan Islam Melawan Globalisasi*, (Jakarta: Ridamulia, 2005),
Kegiatan Ekstrakurikuler (Online), tersedia di: http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendikbud_62_14.pdf (24 Maret 2019).
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3* (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004), h.174-177.
- Inshany al-Fatah MRv, *7 Jurus Jitu Menggapai Kemenangan Dakwah Kampus* (Bogor: Polymath Publishing, 2017), h. 106.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016) h. 95.
- Lexy J Moeleong MA, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: RemajaRosdakarya, 2006).
- Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h.46.
- Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 2010), h. 63-64

Nugroho Widiyantoro, *Panduan Dakwah Sekolah, Kerja besar untuk Perubahan Besar*, (Bandung: Syaamil Cipta Media, 2003)

R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1*, (Erlangga, 2008)

Samsul Munir Amin, *Bimbingan Dan Konseling Islam* (Jakarta: Amzah, 2015), h.38-39. "ROHIS" (On line), tersedia di: <http://eprints.walisongo.ac.id/7479/3/AB%20II.pdf> (22 Maret 2019).

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet-16, 2012),

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998),

Syamsu Yusuf LN, *Psikologi Belajar Agama*, (Bandung: Pustaka Banin Quraisy, 2004), h. 36

Veitzhal Rivai dan Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009)

SKRIPSI

Fitri Dwicahyani, "*Strategi Rekrutment Kader Da'i Pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKM-F) Rumah Da'i*". (Skripsi Program Sarjana Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2017), h. 41-42.

Irma Sulistyani, (2017), *Penanaman Nilai-Nilai Religius Melalui Kegiatan Keagamaan Pada Siswa Di Smp Pgri 1 Sempor Kebumen*, Purwokerto: IAIN Purwokerto, hal. 129.

Priliansyah Ma'ruf Nur, (2017), *Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Agama Islam Melalui Ekstrakurikuler Rohaniah Islam (Rohis) Untuk Pembentukan Kepribadian Muslim Siswa Sma Negeri 1 Banjarnegara*, Semarang: UIN Walisongo Semarang, hal. 122

Siti Nurkamilah, "*Sistem Kaderisasi Da'i Di Pondok Pesantren DaarunNajaah Jrakah Tugu Semarang*". (Skripsi Program Sarjana Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2016), h. 31.

Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam (SDIT) Darul Mutaqien Parung Bogor, (OnLine), Tersedia Di: <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/2529/1/PUTRI%20AMALIA-FITK..pdf> (19-02-2017)

JURNAL

Rukhaini Fitri Rahmawati, "*Kaderisasi Dakwah Melalui Lembaga Pendidikan Islam*". *Jurnal Manajemen Dakwah TADBIR*, Vol. 1 No. 1 (Juni 2016), h. 152-153.