

# Analisis Efektifitas Pola Rekrutmen Kader Ranting Muhammadiyah di Ponorogo

*by* Robby Darwis Nasution

---

**Submission date:** 04-Jan-2019 02:18PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1061438547

**File name:** ifitas\_Pola\_Rekrutmen\_Kader\_Ranting\_Muhammadiyah\_di\_Ponorogo.pdf (524.01K)

**Word count:** 6169

**Character count:** 41484

## **Analisis Efektifitas Pola Rekrutmen Kader Rantingmuhammadiyah Di Ponorogo**

*Penelitian Ini Didanai Oleh Hibah Muhammadiyah Gel.1 Tahun 2017*

**Robby Darwis Nasution**

21

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Universitas Muhammadiyah Ponorogo

darwisnasution69@gmail.com

### **Abstract**

An organization if you want to continue to grow then the main requirement is to have enough professional resources that can support all kinds of vision, mission or goals of the organization. To get members who have a high professionalism of course required a good recruitment and not just random, because how many members of an organization would be meaningless if not have adequate competence. Conversely, if an organization, although having few members but in each member has adequate competence, then the rate of development of the organization will run well then it is important that large organizations such as Muhammadiyah looking for the right pattern in recruitment cadres in order to support organizational performance. Furthermore, in this research will use descriptive qualitative research method by taking samples from three twigs in Ponorogo regency which represents the central city area, the central area and the periphery. The conclusion this research is recruitment pattern owned by the Muhammadiyah organization is Muhammadiyah educational institution, employee charity Muhamamdiyah, and the general public and there is no direct recruitment process. Orientation or encouragement of prospective members to participate in Muhammadiyah organization other than it is as a medium of learning and means of worship (non-profit oriented). This is very different from the existing recruitment theory where recruitment theory in general is on profit oriented organizations or companies.

**Keywords:** *Recruitment, Twig, Muhammadiyah*

### **Abstrak**

Sebuah organisasi jika ingin terus bisa berkembang maka syarat utamanya adalah memiliki cukup sumber daya yang profesional sehingga bisa mendukung segala macam visi, misi ataupun tujuan dari organisasi. Untuk memperoleh anggota yang memiliki profesionalisme yang tinggi tentunya diperlukan rekrutmen yang bagus dan tidak sekedar asal-asalan, karena seberapa banyak anggota suatu organisasi tidak akan ada artinya jika tidak memiliki kompetensi yang memadai. Sebaliknya, jika suatu organisasi meskipun memiliki sedikit anggota tetapi di setiap anggota tersebut memiliki kompetensi yang memadai, maka laju dari perkembangan organisasi tersebut akan berjalan dengan baik maka penting sekali organisasi besar seperti Muhammadiyah mencari pola yang tepat dalam perekrutan kader demi mendukung kinerja organisasi. Selanjutnya dalam penelitian ini akan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan mengambil sampel dari tiga ranting di Kabupaten Ponorogo yang mewakili daerah pusat kota,

daerah tengah dan daerah pinggiran. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pola rekrutmen yang dimiliki organisasi Muhammadiyah adalah lembaga pendidikan Muhammadiyah, pegawai amal usaha Muhammadiyah, serta masyarakat umum dan tidak ada proses rekrutmen secara langsung. Orientasi atau dorongan calon anggota untuk ikut dalam organisasi Muhammadiyah selain hal tersebut adalah sebagai media pembelajaran dan sarana untuk beribadah (*non-profit oriented*). Hal ini sangat berbeda sekali dengan teori rekrutmen yang ada dimana teori rekrutmen pada umumnya adalah pada organisasi atau perusahaan yang *profit oriented*.

**Kata Kunci:** *Rekrutmen, Ranting, Muhammadiyah*

<i>Submite</i>	: 14 Agustus 2017
<i>Review</i>	: 10 Desember 2017
<i>Accepted</i>	: 01 Januari 2017
<i>Surel Corespondensi</i>	: <a href="mailto:audra.jovani@uki.ac.id">audra.jovani@uki.ac.id</a>

## Pendahuluan

Salah satu poin penting dalam perhelatan muktamar ke 54 yang diadakan di Malang Jawa Timur adalah terkait keprihatinan pimpinan dan warga Muhammadiyah terhadap kondisi cabang dan ranting Muhammadiyah. Lebih lanjut dalam Muktamar ke 45 tahun 2005 di Malang Jawa Timur menetapkan untuk merevitalisasi Cabang dan Ranting sebagai salah satu prioritas Program Konsolidasi Organisasi. Komitmen ini dilanjutkan lagi pada Muktamar ke 46 tahun 2010 di Yogyakarta. Cara yang ditempuh antara lain dengan melakukan pengembangan Cabang dan ranting secara kuantitatif terbentuknya PCM di 70% jumlah kecamatan, dan terbentuknya PRM di 40% jumlah desa, dan juga secara kualitatif dengan menghidupkan kepengurusan Cabang dan Ranting yang mati, serta mengaktifkan Cabang dan Ranting yang belum aktif. (Permata 2015, 1-2)

Jika dilihat secara kuantitas, jumlah Cabang dan terutama Ranting Muhammadiyah masih minim dimana dari 5.263 jumlah kecamatan di Indonesia baru 3.221 yang memiliki Cabang Muhammadiyah atau sekitar 61%. Sementara di sisi lain, tingkat Ranting kondisinya lebih parah dimana karena baru ada 8.107 Ranting Muhammadiyah dari 62.806 jumlah desa yang ada, atau hanya 12% sehingga bisa dikatakan bahwa pengaruh dan popularitas Muhammadiyah belum tercermin dalam kuantitas organisasinya. (Permata 2015, 1) Di sisi lain secara kualitas, perbandingan dengan beberapa ormas Islam yang lain, Muhammadiyah jauh lebih unggul namun masih jauh dari harapan warga Muhammadiyah sendiri. Pertama, secara organisatoris masih rapuh. Masih banyak Cabang dan Ranting yang belum memiliki kepengurusan yang lengkap, dan belum mampu menjalankan tertib organisasi, dalam hal administrasi, keuangan, maupun

kegiatan. *Kedua*, belum adanya tertib organisasi menyebabkan kepengurusan Cabang dan Ranting rentan konflik internal, terutama terkait dengan pengelolaan amal usaha. *Ketiga*, lemah inisiatif, cenderung pasif dan menunggu instruksi dari atas. *Keempat*, kondisi di atas diperparah oleh fakta bahwa SDM pimpinan Cabang dan Ranting masih banyak didominasi oleh kalangan usia lanjut. *Kelima*, akibatnya Cabang dan Ranting Muhammadiyah cenderung monoton dalam mengadakan kegiatan, serta kurang mampu merespon perkembangan dan tuntutan lokalitas. *Keenam*, kondisi di atas akhirnya membuat organisasi di tingkat Cabang dan Ranting memiliki daya saing yang rendah dibanding organisasi Islam baru yang banyak bermunculan, yang telah banyak “*mengambil alih*” jamaah maupun amal usaha Muhammadiyah. (Permata 2015, 1)

Sebuah organisasi jika ingin terus bisa berkembang maka syarat utamanya adalah memiliki cukup sumber daya yang profesional sehingga bisa mendukung segala macam visi, misi ataupun tujuan dari organisasi. Untuk memperoleh anggota yang memiliki profesionalisme yang tinggi tentunya diperlukan rekrutmen yang bagus dan tidak sekedar asal-asalan, karena seberapa banyak anggota suatu organisasi tidak akan ada artinya jika tidak memiliki kompetensi yang memadai. Sebaliknya, jika suatu organisasi meskipun memiliki sedikit anggota tetapi di setiap anggota tersebut memiliki kompetensi yang memadai, maka laju dari perkembangan organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Jika kita melihat beberapa tahun terakhir banyak penelitian yang mengkaji lebih jauh tentang sumber daya manusia, dimana kesimpulan dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara keefektifan pengelolaan sumberdaya manusia terhadap kelangsungan hidup organisasi. Pada kenyataannya adalah perekrutan menjadi satu hal yang penting dalam keefektifan sumberdaya itu sendiri. (Sudiro 2011, 52) dari konsep yang disebutkan diatas terlihat bahwa bukan hanya jumlah anggota yang menjadi prioritas sebuah organisasi tetapi kualitas (militansi) sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi tersebut.

Seiring dengan perkembangan masyarakat di tingkat regional, nasional maupun global maka tantangan yang akan dihadapi oleh organisasi terutama di Indonesia juga akan semakin meningkat. Tantangan yang dirakan oleh organisasi adalah meliputi kinerja, produktivitas, pelayanan, anggaran (biaya), waktu, lingkungan, perilaku kerja, dan sebagainya. Selain itu tantangan juga muncul dari sisi eksternal organisasi seperti tuntutan (*preasure*) yang semakin

meningkat dari berbagai komponen masyarakat (*customer*), lembaga swadaya masyarakat, dan berbagai perubahan yang sifatnya tidak terduga. (Rahayuningsih 2012, 2)

Selain itu juga, di era yang semakin maju seperti sekarang ini, masyarakat baik yang berusia muda maupun usia tua semakin modern dalam menyingkapi ataupun menentukan langkah yang diambil. Ciri dari masyarakat yang modern antara lain setiap individu memiliki tingkat rasionalitas yang tinggi sehingga setiap tindakan selalu didasarkan kepada rasionalitas ataupun logika. Dengan tingginya rasionalitas dari masyarakat modern ini tentunya menciptakan tantangan tersendiri terhadap kegiatan perekrutan yang dilakukan oleh sebuah organisasi, sehingga kedepan perekrutan ini tidak semakin mudah tetapi akan semakin sulit. Rasionalitas dari individu modern akan selalu berbasis juga kepada pertimbangan ekonomi, dimana setiap langkah yang akan diambil selalu mempertimbangkan untung rugi. Dengan semakin berkembangnya pola masyarakat maka sangat tidak mudah untuk bisa merekrut anggota terutama yang berusia remaja untuk ikut dalam pergerakan organisasi seperti Muhammadiyah.

Dalam Pengembangan Program Muhammadiyah (2010-2015) juga menekankan penguatan sumberdaya melalui sistem pengkaderan dan regenerasi dalam Muhammadiyah secara konsisten dan berkelanjutan. (M. P. Muhammadiyah 2015, 4-5) Dalam Organisasi Muhammadiyah, kaderisasi merupakan program yang penting dan strategis mengingat misi serta eksistensi Muhammadiyah sebagai gerakan Islam, Da'wah Amar Ma'ruf Nahi Munkar dan Tajdid yang bersumber pada Al-Qur'an dan As-Sunnah. Maka dengan demikian maka Muhammadiyah harus selalu bergerak untuk membangun kemajuan. Keberadaan kader-kader yang bermutu dan konsisten memiliki arti penting bagi persyarikatannya dimana keberadaan kader itu bukan saja untuk kelangsungan regenerasi dan suksesi kepemimpinan yang terjaga, tetapi juga penambahan personil yang memperkuat barisan dakwah dan jihad yang terorganisir. (M. P. Muhammadiyah 2015, 7)

Di Ponorogo sendiri rekrutmen yang terjadi sangatlah lemah di sisi jumlah pemuda terutama di daerah pinggiran dimana di beberapa ranting Muhammadiyah hanya memiliki sedikit anggota yang bisa diajak berperan aktif untuk memajukan persyarikatan Muhammadiyah baik di tingkat ranting ataupun cabang. Kendala ini tentu saja patut untuk diapresiasi sebagai permasalahan yang penting karena jika sebuah organisasi tidak memiliki cukup anggota dengan militansi tinggi terutama di tingkat bawah ranting, maka dipastikan program kerja organisasi

secara universal tidak akan bisa berjalan dengan baik. Kendala yang sering dialami oleh ranting Muhammadiyah dalam perekrutan kader adalah sulitnya merekrut anggota atau kader usia muda sehingga ranting Muhammadiyah diisi oleh anggota-anggota yang rata-rata usianya 30 tahun keatas. Hal ini akan mengancam keberlangsungan organisasi tersebut mengingat usia dari kader atau anggota akan mempengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri. Dari urian diatas maka penting sekali organisasi besar seperti Muhammadiyah mencari pola yang tepat dalam perekrutan kader demi mendukung kinerja organisasi yang berkemajuan.

### **Metode Penelitian & Tinjauan Pustaka**

Sebagai landasan berpikir peneliti maka akan dipakai dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan mengambil sampel dari tiga ranting di Kabupaten Ponorogo yang diwakili dari ranting di daerah pusat kota, daerah tengah dan daerah pinggiran. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan wawancara kepada Pimpinan Daerah Muhammadiyah yang diwakili oleh Lembaga Pengembangan Cabang dan Ranting, Ketua ranting, Sekretaris Ranting, serta warga Muhammadiyah. Sedangkan dalam pengumpulan data sekunder dilakukan dengan menggali dari dokumen-dokumen ataupun sumber elektronik guna mendukung data primer yang didapat dilapangan.

### **Pola Pengkaderan Muhammadiyah**

Pengembangan Program Muhammadiyah (2010-2015) menekankan kepada penguatan sumberdaya melalui sistem pengkaderan dan regenerasi dalam Muhammadiyah secara konsisten dan berkelanjutan. (M. P. Muhammadiyah 2015, 4-5) Dalam Organisasi Muhammadiyah, kaderisasi menjadi program yang sangat penting dan strategis mengingat misi serta eksistensi Muhammadiyah sebagai gerakan Islam, Da'wah Amar Ma'ruf Nahi Munkar dan Tajdid yang bersumber pada Al-Qur'an dan As-Sunnah. Oleh karena itu Muhammadiyah harus selalu bergerak untuk membangun kemajuan. Dalam gerakannya itu keberadaan kader-kader yang bermutu dan konsisten memiliki arti penting bagi persyarikatan. Keberadaan kader itu bukan saja untuk kelangsungan regenerasi dan suksesi kepemimpinan yang terjaga, tetapi juga penambahan personil yang memperkuat barisan dakwah dan jihad yang terorganisir. (M. P. Muhammadiyah 2015, 7)

Adapun pengertian dari Sistem Pengkaderan Muhammadiyah (SPM) adalah seperangkat unsur dan keseluruhan komponen yang saling berkaitan secara teratur sehingga membentuk suatu totalitas yang berhubungan dengan kader dan kaderisasi di Muhammadiyah. (M. P. Muhammadiyah 2015, 43) Dalam sistem pengkaderan yang dilakukan oleh organisasi Muhammadiyah, penitikberatan pengkaderan Muhammadiyah menjadi upaya penanaman nilai, sikap dan cara berpikir, serta peningkatan kompetensi dan integritas terutama dalam aspek ideologi, ilmu pengetahuan dan wawasan, serta kualitas kepemimpinan dan manajemen organisasi bagi segenap pimpinan, kader dan anggota/warga Muhammadiyah. (M. P. Muhammadiyah 2015, 48)

### Klasifikasi Anggota Muhammadiyah

Menurut Lembaga Pengembangan Cabang dan Ranting Pimpinan Pusat Muhammadiyah, umat Muhammadiyah dapat dibagi menjadi tiga kelompok yaitu Anggota Muhammadiyah, Warga Muhammadiyah, dan Simpatisan Muhammadiyah. Adapun perbedaan dari ketiganya adalah sebagai berikut: (LPCR 2012, 1-2)

- a. Anggota Muhammadiyah, yaitu mereka yang memiliki Kartu Tanda Anggota Muhammadiyah (KTAM). Kelompok ini biasanya terbagi menjadi dua yaitu, *pertama*, mereka yang ber-KTAM dan menjadi pengurus, *kedua*, mereka yang ber-KTAM saja tanpa terlibat dalam struktur Muhammadiyah.
- b. Warga Muhammadiyah, yaitu mereka yang terlibat aktif dalam kegiatan Muhammadiyah meskipun tidak memiliki KTAM maupun menjabat di struktur organisasi. Namun, keberadaan mereka sangat memajukan Muhammadiyah di berbagai struktur terutama di Cabang dan Ranting. Kelompok jenis ini biasanya mereka hidup di lingkungan keluarga Muhammadiyah atau setidaknya mereka pernah mengenyam pendidikan di institusi milik Muhammadiyah.
- c. Simpatisan Muhammadiyah, yaitu mereka yang memiliki cara pandang dan praktik ibadah yang sama dengan tuntunan Muhammadiyah meskipun tidak terlibat aktif dalam kegiatan Muhammadiyah maupun tidak memiliki KTAM bahkan tidak tahu tentang Muhammadiyah.

### Rekrutmen Dalam Muhammadiyah

Dalam dokumen keputusan muktamar Muhammadiyah ke-46 tentang Revitalisasi Kader dan Anggota Muhammadiyah telah dijabarkan lebih jauh karena memerlukan proses intensifikasi dan optimalisasi yang berlangsung secara sistemik dan berkelanjutan. Adapun tahapan dari proses rekrutmen dalam rangka revitalisasi kader adalah sebagai berikut: (Muhammadiyah 2010, 120)

- a. Pemetaan dan pendataan segenap potensi dan distribusi kader, baik di lingkungan keluarga, organisasi otonom, amal usaha khususnya lembaga pendidikan dan panti asuhan, dan sumber-sumber kader lainnya secara lebih terprogram.
- b. Menjadikan Baitul Arqam, Darul Arqam, dan bentuk-bentuk pelatihan pengembangan kompetensi lain yang dibutuhkan oleh kader sebagai basis perekrutandan distribusi kader yang sistematis.
- c. Perlibatan Kader-kader potensial yang belum masuk dalam struktur kepemimpinan dalam berbagai kegiatan persyarikatan.
- d. Pembinaan intensif keluarga dan anak-anak pimpinan persyarikatan sebagai salah satu sumber perekrutan kader.
- e. Pemanfaatan kegiatan-kegiatan Muhammadiyah yang bersifat intensif dan berkelanjutan sebagai salah satu sumber perekrutan kader disertai pembinaan yang tersistem.
- f. Memanfaatkan jaringan organisasi Muhammadiyah di luar negeri untuk melakukan perekrutan kader.

Selain sistem rekrutmen kader, terdapat juga rekrutmen dalam rangka revitalisasi anggota sebagai pelaku gerakan yang memerlukan proses intensifikasi yang berlangsung secara tersistem dan berkelanjutan. Adapun tahapan yang dilakukan dalam proses rekrutmen bagi anggota adalah sebagai berikut: (Muhammadiyah 2010, 122-123)

- a. Memperluas jumlah anggota Muhammadiyah secara proaktif dan terprogram sesuai dengan persyaratan-persyaratan organisasi yang diintegrasikan dengan kegiatan dakwah dan aktivitas amal usaha Muhammadiyah dalam masyarakat.
- b. Menentukan kelompok sasaran dan basis anggota mana yang akan direkrut (kalangan pemuda, kelompok laki-laki, kelompok perempuan, penduduk kota/desa, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, penghasilan, dan sebagainya) dengan sistem perekrutanyang tersistem dan terprogram.

- c. Menyiapkan sumberdaya, sarana dan prasarana untuk melakukan rekrutmen anggota Muhammadiyah secara tersistem, termasuk melalui penerbitan Kartu Anggota Muhammadiyah yang dikelola secara aktif dan terorganisir.
- d. Memperbanyak forum-forum pengajian serta kegiatan kemasyarakatan yang terbuka untuk umum sebagai salah satu wahana perekrutan anggota Muhammadiyah secara proaktif dan terorganisasi.
- e. Memperluas jaringan dan aktivitas Muhammadiyah secara offensive dalam masyarakat termasuk melalui aktivitas dan pimpinan Muhammadiyah yang aktif di garda paing depan dalam menyuarakan kepentingan bersama dan membela hak-hak dasar masyarakat sehingga melahirkan simpati dan dukungan terhadap Muhammadiyah.
- f. Publikasi informasi tentang Muhammadiyah serta materi-materi keagamaan yang menjangkau segenap lapisan masyarakat.
- 1 g. Mengembangkan amal-amal pelayanan sosial kemasyarakatan melalui fungsi pelayanan Amal Usaha dan program serta aktivitas Muhammadiyah yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakatsekaligus menarik simpati dan dukungan masyarakat/obyek dakwah terhadap Muhammadiyah.
- h. Menggarap segmen sosial yang selama ini kurang dilakukan Muhammadiyah dalam menjangkau sasaran warga masyarakat sebagai calon anggota Muhammadiyah di pedesaan, pusat-pusat aktivitas kota-kota besar, dan ruang-ruang sosial potensial lainnya.
- i. Memperlakukan anggota sesuai dengan alam pikiran dan kondisi yang dihadapi untuk diarahkan ke peningkatan dan pengembangan kualitas sesuai dengan prinsip dakwah.

### Teori Rekrutmen

Terdapat beberapa definisi tentang rekrutmen diman asalah satunya dari Breaugh (1992) dalam Alison E. Barber yang menyatakan bahwa perekrutan pekerja termasuk dalam aktivitas organisasi yang mempengaruhi jumlah dan atau tipe dari lamaran yang ditujukan untuk posisi tertentu serta mempengaruhi diterimanya suatu penawaran pekerjaan. (Sudiro 2011, 52) Sedangkan dari pakar lain yaitu Ivancevich dan Lee Soo Hoon (2002) mengatakan bahwa perekrutan mengarah kepada aktivitas organisasi yang berpengaruh terhadap jumlah dan jenis

dari pelamar yang mengajukan lamaran untuk suatu pekerjaan serta kesesuaian pelamar dengan pekerjaan yang ditawarkan. (Sudiro 2011, 52)

Secara umum, rekrutmen dapat diartikan sebagai <sup>3</sup> serangkaian proses dalam penerimaan anggota baru dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan dimana tujuan dalam kegiatan rekrutmen adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, sehingga berguna <sup>3</sup> kelangsungannya dari suatu organisasi. Menurut pakar Dunnette (1998:401), didalam teori rekrutmen terdiri dari tiga yang paling utama yaitu, *process variable*, *independent variable*, dan *dependent variable*. Dari ketiga variabel yang telah disebutkan merupakan rangkaian yang saling terkait satu dengan yang lain. Jika dijabarkan lebih lanjut, <sup>3</sup> *process variable* adalah suatu mekanisme dalam psikologi atau lingkungan yang dianggap sebagai hal yang menentukan hasil dari macam-macam metode rekrutmen. Selanjutnya *independent variable* adalah suatu gambaran umum tentang praktik rekrutmen. Sedangkan pengertian dari *dependent variable* adalah hasil dari proses rekrutmen tersebut. Setiap variabel-variabel tersebut pun masih dibagi menjadi beberapa elemen. *Independent variable* adalah seperangkat peraturan, prosedur, keputusan keputusan yang dianggap sebagai bagian dari rekrutmen organisasi. Variabel ini dibagi menjadi 3 elemen, yaitu: *recruiter*, *recruitment source*, dan *administrative policies and procedures*. (Rachmanto 2015)

<sup>9</sup> Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson (2001) mengatakan bahwa rekrutmen merupakan proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Irawandkk. (1997) yang mengatakan bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi. Sedangkan menurut ahli lain menyebutkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM. (Yullyanti 2009, 132)

<sup>10</sup> Salah satu komponen utama dari strategi rekrutmen adalah dengan merencanakan pemikat bagi pelamar kerja yang rasional sehingga dalam kondisi tertentu terkadang organisasi atau instansi terkadang akan menemui kesulitan dalam memikat orang-orang yang dibutuhkan yang khususnya posisi staf ahli. Selain itu untuk memperkuat upaya rekrutmennya sendiri, organisasi atau instansi perlu menentukan daya tarik atau bujukan efektif yang akan ditawarkan. (admin 2016)

Untuk menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalitas pegawai maka dibutuhkan perencanaan kepegawaian yang saat ini belum berdasar pada kebutuhannya sesuai dengan kebutuhan organisasi dan penempatan pegawai dengan prinsip menempatkan orang dengan posisi yang tepat atau secara umum kita kenal dengan *the right man on the right place*. Anggota adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan riil organisasi. Hal ini perlu dilakukan perencanaan kebutuhan anggota secara tepat sesuai beban kerja yang ada dan hal tersebut dengan didukung adanya proses rekrutmen yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Mondy dan Noe (1996) menyebutkan bahwa: "*Human resource planning (HRP) is the process of systematically reviewing human resource requirements to ensure that the required numbers of employees, with the required skills are available when they are needed*". (Yullyanti 2009, 131)

Terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan sebelum melakukan rekrutmen diantaranya adalah manajemen organisasi harus mengetahui benar apa yang dibutuhkan organisasi. Selain itu, organisasi juga harus mengetahui pula kandidat aktual dibanding gambaran ideal yang dibutuhkan. (Rahayuningsih 2012, 3) Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam melaksanakan rekrutmen, maka perlu strategi khusus diantaranya pertama, Menyiapkan data komprehensif terbaru tentang tingkat ke luar-masuk anggota, data biaya rekrutmen, dan data keberhasilan retensi. Kedua, Menyusun model kompetensi yang mendukung secara langsung strategi bisnis. Ketiga, Mendapatkan gambaran menyeluruh tentang kompetensi di jajaran organisasi, termasuk GAP (jarak) yang perlu diisi. Keempat, Menyusun deskripsi posisi yang relevan secara akurat, termasuk deskripsi jalur pengembangan karir. Kelima, Mengetahui secara mendalam tentang situasi remunerasi di pasar. Keenam, Memiliki proses evaluasi kandidat yang teruji (Rahayuningsih 2012, 3-4) Selain itu, menurut Sudiro perekrutan merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Keberhasilan perekrutan juga harus mengedepankan beberapa aspek berikut: (Sudiro 2011, 52-54)

- a. Terdapat media komunikasi yang yang bisa dibaca oleh pelamar (misal: organisasi mengiklankan lowongan yang bisa dibaca oleh pelamar)

- b. Menyasar pelamar yang cocok antara karakteristik pribadinya dan persyaratan pekerjaan.
- c. Pelamar harus termotivasi untuk melamar.

### Hasil dan Pembahasan

Untuk penyajian data dan display data akan berguna untuk memudahkan bagi peneliti untuk melihat gambaran penelitian secara keseluruhan. <sup>13</sup> Display data berarti mendisplay data yaitu menyajikan data dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar katagori, dsb. Menyajikan data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah bersifat naratif. Ini dimaksudkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami.

19

#### a. Hasil wawancara dengan pengurus Lembaga Pengembangan Cabang Dan Ranting (LPCR) Pimpinan Daerah Muhammadiyah Ponorogo.

Menurut Bapak Aliyadi yang berposisi sebagai ketua Lembaga Pengembangan Cabang dan Ranting (LPCR) Kabupaten Ponorogo, rekrutmen anggota Muhammadiyah dilakukan melalui lembaga-lembaga dibawah naungan organsasi Muhammadiyah baik Organisasi Otonom (ORTOM) maupun Amal Usaha (AUM). Untuk perekrutan di Kabupaten Ponorogo seringkali penjangingan kader dilakukan melalui Lembaga pendidikan seperti SMA dan Universitas, Amal Usaha seperti Rumah Sakit Muhammadiyah dan Rumah Sakit Aisiyah, serta beberapa kegiatan pemuda Muhammadiyah seperti Taruna Melati. Adapun sasaran dari rekrutmen ini adalah siswa atau mahasiswa dari lembaga pendidikan Muhammadiyah, pegawai amal usaha Muhammadiyah, serta masyarakat umum.

Lebih lanjut menurut Bapak Sugeng Riyadi selaku Sekretaris LPCR Kabupaten Ponorogo, dalam perekrutan kader Muhammadiyah memiliki kecenderungan untuk melakukan rekrutmen dengan menggunakan pendekatan personal. Menurut beliau, pendekatan personal dalam perekrutan kader Muhammadiyah sangat efektif jika diterapkan di tingkat Ranting didalam kegiatan Baitul Arqam yang rutin dilaksanakan. Adapun tujuan dari kadernisasi dan rekrutmen ini adalah menurut Bapak Aliyadi Ketua LPCR untuk melanjutkan perjuangan Muhammadiyah serta memperluas ruang dakwah Muhammadiyah sehingga cita-cita dan tujuan dari Organisasi Muhammadiyah bisa tercapai.

Kegiatan Kaderisasi dilaksanakan oleh Organisasi Muhammadiyah minimal satu tahun sekali tetapi tidak ada batasan waktu yang pasti, dengan kata lain rekrutmen bisa dilaksanakan sewaktu-waktu dan jumlah kader yang diterima setiap tahun minimal 228 anggota dengan melihat jumlah KTA yang diterbitkan. Secara spesifik, rekrutmen anggota Muhammadiyah yang sudah terlaksana selama ini di Kabupaten Ponorogo tidak pernah memanfaatkan media baik elektronik maupun cetak sebagai sarana promosi dan sosialisasi rekrutmen kader Muhammadiyah.

#### **b. Hasil Wawancara Dengan Pengurus Ranting**

Melalui wawancara dengan pengurus ranting dari tiga wilayah yang berbeda yaitu Ranting Mangkujayan, Ranting Tamanarum, dan Ranting Pandak, pengurus ranting menyatakan bahwa tidak ada kegiatan rekrutmen khusus yang dilaksanakan oleh ranting dengan tujuan untuk menjangkau masyarakat umum untuk ikut masuk dalam organisasi Muhammadiyah. Kegiatan penjangkauan kader dilakukan melalui masjid-masjid, pengajian rutin, Amal Usaha Muhammadiyah, Sekolah Muhammadiyah ataupun kegiatan pemuda seperti ada Ikatan Pemuda Muhammadiyah (IPM) serta Taruan Melati. Rata-rata jumlah kader ranting baru yang masuk di setiap tahunnya adalah minimal 10 orang kader di setiap tahunnya. Lebih lanjut menurut bapak Suharto (Ketua Ranting Tamanarum), rendahnya jumlah kader baru setiap tahun ini dikarenakan rendahnya tingkat ketertarikan warga untuk mengikuti Organisasi Muhammadiyah.

Rekrutmen di organisasi Muhammadiyah, rekrutmen yang dilaksanakan tidak memberikan syarat khusus kepada calon kader untuk bisa ikut serta menjadi anggota organisasi Muhammadiyah. Adapun sasaran dari rekrutmen kader Muhammadiyah di tingkat ranting adalah siswa yang sekolah di lembaga pendidikan Muhammadiyah, remaja masjid keluarga anggota ranting, serta masyarakat umum. Menurut pengurus Ranting Muhammadiyah, tujuan diadakannya rekrutmen di organisasi Muhammadiyah adalah sebagai sarana regenerasi penerus perjuangan Muhammadiyah dan memperkuat Muhammadiyah secara kelembagaan.

Pelaksanaan rekrutmen di tingkat Ranting Muhammadiyah menurut informan yang terdiri dari pengurus ranting, tidak pernah menggunakan atau memanfaatkan media elektronik

ataupun media cetak untuk mensosialisasikan rekrutmen yang dilaksanakan ataupun sosialisasi tentang program Muhammadiyah dengan tujuan masyarakat secara umum menjadi tertarik untuk masuk dalam organisasi Muhammadiyah.

### c. Hasil Wawancara Dengan Anggota Ranting

Menurut para informan yang diwawancarai terkait dengan orientasi dorongan keikutsertaan informan ke dalam organisasi Muhammadiyah adalah sebagai media dakwah serta merupakan gerakan nyata dalam menegakkan *amar ma'ruf nahi munkar*. Selain itu, orientasi dorongan untuk ikut dalam organisasi Muhammadiyah selain hal tersebut adalah sebagai media pembelajaran dan sarana untuk beribadah.

Menurut anggota ranting muhammadiyah yang dalam hal ini dijadikan sebagai informan penelitian ini, menurut para informan bahwa mereka masuk dan ikut serta ke dalam organisasi Muhammadiyah melalui tiga jalan, yaitu melalui lembaga pendidikan Muhammadiyah, melalui proses rekrutmen yang diselenggarakan oleh ranting Muhammadiyah serta melalui anggota keluarga yang sudah terlebih dahulu menjadi anggota Muhammadiyah. Terkait dengan rekrutmen melalui anggota keluarga anggota Muhammadiyah, menurut informan bahwa tidak ada himbauan dari untuk mengajak saudara atau teman untuk masuk dan ikut serta ke dalam organisasi Muhammadiyah. Selain tidak adanya himbauan dari ranting untuk mengajak keluarga dari anggota Muhammadiyah, ranting juga dirasa masih kurang aktif dalam melaksanakan pembinaan kepada keluarga kader ranting Muhammadiyah. Keikutsertaan dan dorongan untuk mengajak keluarga anggota Muhammadiyah untuk ikut serta ke dalam organisasi Muhammadiyah adalah lebih merupakan dorongan pribadi dari anggota ranting Muhammadiyah.

Kegiatan ranting dalam rangka pengembangan kader, informan dari ketiga ranting yang dijadikan ranting hampir semuanya mengatakan bahwa kegiatan pengembangan kemampuan kader sudah rutin dilaksanakan minimal setiap bulann sekali baik melalui pengajian rutin, pertemuan rutin, pengajian hari jumat, Baitul Arqam, taruna melati MABIT (Malam Bina Iman Taqwa) ataupun kajian Al-Qur'an yang dilaksanakan satu minggu sekali. Adapun tujuan dilaksanakan kegiatan pengembangan kemampuan kader inni adalah sebagai sarana untuk meningkatkan keilmuan kader baik terkait dengan Islam ataupun

Muhammadiyah dan juga sebagai sarana untuk mempererat hubungan antar kader ranting Muhammadiyah.

### Analisis Data

<sup>6</sup> Pola rekrutmen yang dilaksanakan oleh Ranting Muhammadiyah di Kabupaten Ponorogo ternyata sudah sesuai dengan Keputusan Muktamar Muhammadiyah ke-46 tentang Revitalisasi Kader dan Anggota Muhammadiyah dimana rekrutmen anggota Muhammadiyah di Kabupaten Ponorogo dilakukan melalui lembaga-lembaga dibawah naungan organisasi Muhammadiyah baik Organisasi Otonom (ORTOM) maupun Amal Usaha (AUM), lembaga pendidikan Muhammadiyah (seperti SMA Muhammadiyah dan Universitas Muhammadiyah Ponorogo), Amal Usaha (seperti Rumah Sakit Muhammadiyah dan Rumah Sakit Aisyah), serta beberapa kegiatan pemuda Muhammadiyah seperti Taruna Melati dan Baitul Arqam. Secara garis besar ada tiga cara rekrutmen yang dilakukan organisasi Muhammadiyah di Ponorogo yaitu melalui lembaga pendidikan Muhammadiyah, melalui proses rekrutmen yang diselenggarakan oleh ranting Muhammadiyah serta melalui anggota keluarga yang sudah terlebih dahulu menjadi anggota Muhammadiyah. Perekrutan yang dilakukan melalui AUM ataupun lembaga-lembaga Muhammadiyah yang lain ini terbukti efektif meningkatkan jumlah KTA yang diterbitkan oleh Muhammadiyah. Untuk jumlah kader baru di tingkat Kabupaten minimal 228 orang anggota pertahun atau jika dilihat di ruang yang lebih sempit di tingkat ranting rata-rata jumlah kader baru adalah minimal 10 orang anggota di setiap tahunnya dengan melihat jumlah Kartu Tanda Anggota (KTA) yang diterbitkan. Selain itu, <sup>6</sup> tujuan utama diadakannya rekrutmen juga sudah sesuai dengan ketetapan Pimpinan Pusat Muhammadiyah yaitu untuk melanjutkan perjuangan Muhammadiyah serta memperluas ruang dakwah Muhammadiyah sehingga cita-cita dan tujuan dari Organisasi Muhammadiyah bisa tercapai.

Kegiatan pengembangan kemampuan kader sudah rutin dilaksanakan minimal setiap bulann sekali baik melalui pengajian rutin, pertemuan rutin, pengajian hari jumat, Baitul Arqam, taruna melati MABIT (Malam Bina Iman Taqwa) ataupun kajian Al-Qur'an yang dilaksanakan satu minggu sekali. Adapun tujuan dilaksanakan kegiatan pengembangan kemampuan kader ini adalah sebagai sarana untuk meningkatkan keilmuan kader baik terkait dengan Islam ataupun

Muhammadiyah dan juga sebagai sarana untuk mempererat hubungan antar kader ranting Muhammadiyah.

Perekrutan kader Muhammadiyah Ponorogo tidak memiliki kegiatan rekrutmen khusus yang dilaksanakan oleh ranting dengan tujuan untuk menjaring masyarakat umum untuk ikut masuk dalam organisasi Muhammadiyah. Sasaran dari rekrutmen yang dilakukan oleh ranting Muhammadiyah adalah siswa atau mahasiswa dari lembaga pendidikan Muhammadiyah, pegawai amal usaha Muhammadiyah, serta masyarakat umum. Hal ini menjadi suatu ganjalan yang berarti bagi bertambahnya kader ranting setiap tahunnya dimana menurut teori rekrutmen yang dikemukakan oleh Sudiro (2012), kemungkinan besar yang menjadi kendala dalam merekrut masyarakat umum adalah lemahnya daya tarik yang diberikan organisasi Muhammadiyah. Rekrutmen anggota Muhammadiyah yang sudah terlaksana selama ini di Organisasi Muhammadiyah Kabupaten Ponorogo belum pernah memanfaatkan media baik elektronik maupun cetak sebagai sarana promosi dan sosialisasi rekrutmen kader Muhammadiyah sehingga masyarakat secara umum menjadi tertarik untuk masuk dalam organisasi Muhammadiyah. Kecenderungan pola rekrutmen yang dilaksanakan lebih kepada rekrutmen dengan menggunakan pendekatan personal karena dinilai sangat efektif jika diterapkan di tingkat Ranting (Desa) yang memiliki kultur adat istiadat yang masih sangat kental.

Jika diatas telah dianalisis pola rekrutmen kader ranting Muhammadiyah dari Lembaga Pengembangan Cabang dan Ranting (LPCR) serta dari pengurus ranting, maka selanjutnya akan dilakukan analisis hasil wawancara dengan beberapa anggota ranting Muhammadiyah terkait dengan dorongan untuk masuk dan ikut dalam organisasi Muhammadiyah. Melalui studi lapangan diketahui bahwa sebagian besar anggota ranting Muhammadiyah memiliki orientasi atau dorongan keikutsertaan ke dalam organisasi Muhammadiyah adalah sebagai media dakwah serta merupakan gerakan nyata dalam menegakkan *amar ma'ruf nahi munkar*. Selain itu, orientasi dorongan untuk ikut dalam organisasi Muhammadiyah selain hal tersebut adalah sebagai media pembelajaran dan sarana untuk beribadah. Hal ini sangat berbeda sekali dengan teori rekrutmen yang ada dimana teori rekrutmen pada umumnya adalah pada organisasi atau perusahaan yang *profit oriented* sehingga dorongan yang muncul dari calon pelamar (calon pegawai) juga memiliki orientasi kearah *profit*. Berbeda dengan rekrutmen di lembaga atau organisasi berbasis agama dimana calon anggota organisasi memiliki dorongan *non-profit oriented* yang dalam

organisasi Muhammadiyah ini adalah kegiatan dakwah serta menegakkan *amar ma'ruf nahi munkar*.

Dorongan yang muncul dari calon anggota ranting Muhammadiyah berasal dari dorongan pribadi karena organisasi Muhammadiyah tidak melaksanakan himbuan untuk mengajak saudara atau teman untuk masuk dan ikut serta ke dalam organisasi Muhammadiyah. Selain tidak ada himbuan dari ranting untuk mengajak keluarga dari anggota Muhammadiyah, ranting juga dirasa masih kurang aktif dalam melaksanakan pembinaan kepada keluarga kader ranting Muhammadiyah. Keikutsertaan dan dorongan untuk mengajak keluarga anggota Muhammadiyah untuk ikut serta ke dalam organisasi Muhammadiyah adalah lebih merupakan dorongan pribadi dari anggota ranting Muhammadiyah. Dorongan pribadi yang melandasi calon anggota organisasi Muhammadiyah ini masih bersifat murni dimana tidak ada faktor lain dari luar dirinya yang bisa mempengaruhi pilihannya. Tidak adanya faktor luar yang mempengaruhi sikap dan pilihan calon anggota Muhammadiyah ini karena organisasi yang akan dimasuki merupakan organisasi berbasis agama sehingga dorongan yang muncul lebih bersifat keyakinan atau bisa dikatakan sebagai keimanan terhadap agama tersebut.

### **Kesimpulan**

Dari pembahasan dan sajian serta analisis data diatas maka penelitian ini memiliki beberapa kesimpulan terkait dengan pola rekrutmen kader ranting Muhammadiyah di Kabupaten Ponorogo. <sup>6</sup> Pola rekrutmen yang dilaksanakan oleh Ranting Muhammadiyah di Kabupaten Ponorogo ternyata sudah sesuai dengan Keputusan Muktamar Muhammadiyah ke-46 tentang Revitalisasi Kader dan Anggota Muhammadiyah. Selain itu, tujuan utama diadakannya rekrutmen juga sudah sesuai dengan ketetapan Pimpinan Pusat Muhammadiyah yaitu untuk melanjutkan perjuangan Muhammadiyah serta memperluas ruang dakwah Muhammadiyah sehingga cita-cita dan tujuan dari Organisasi Muhammadiyah bisa tercapai. Perekrutan kader Muhammadiyah Ponorogo tidak memiliki kegiatan rekrutmen khusus yang dilaksanakan oleh ranting dengan tujuan untuk menjaring masyarakat umum untuk ikut masuk dalam organisasi Muhammadiyah. Sasaran dari rekrutmen yang dilakukan oleh ranting Muhammadiyah adalah siswa atau mahasiswa dari lembaga pendidikan Muhammadiyah, pegawai amal usaha Muhammadiyah, serta masyarakat umum. Hal ini menjadi suatu ganjalan yang berarti bagi

bertambahnya kader ranting setiap tahunnya dimana menurut teori rekrutmen yang dikemukakan oleh Sudiro (2012), kemungkinan besar yang menjadi kendala dalam merekrut masyarakat umum adalah lemahnya daya tarik yang diberikan organisasi Muhammadiyah. Kecenderungan pola rekrutmen yang dilaksanakan lebih kepada rekrutmen dengan menggunakan pendekatan personal karena dinilai sangat efektif jika diterapkan di tingkat Ranting (Desa) yang memiliki kultur adat istiadat yang masih sangat kental.

Orientasi dorongan untuk ikut dalam organisasi Muhammadiyah selain hal tersebut adalah sebagai media pembelajaran dan sarana untuk beribadah. Hal ini sangat berbeda sekali dengan teori rekrutmen yang ada dimana teori rekrutmen pada umumnya adalah pada organisasi atau perusahaan yang *profit oriented* sehingga dorongan yang muncul dari calon pelamar (calon pegawai) juga memiliki orientasi kearah *profit*. Berbeda dengan rekrutmen di lembaga atau organisasi berbasis agama dimana calon anggota organisasi memiliki dorongan *non-profit oriented* yang dalam organisasi Muhammadiyah ini adalah kegiatan dakwah serta menegakkan *amar ma'ruf nahi munkar*. Dorongan yang muncul dari calon anggota ranting Muhammadiyah berasal dari dorongan pribadi karena organisasi Muhammadiyah tidak melaksanakan himbuan untuk mengajak saudara atau teman untuk masuk dan ikut serta kedalam organisasi Muhammadiyah. Selain tidak ada himbuan dari ranting untuk mengajak keluarga dari anggota Muhammadiyah, ranting juga dirasa masih kurang aktif dalam melaksanakan pembinaan kepada keluarga kader ranting Muhammadiyah. Dorongan pribadi yang melandasi calon anggota organisasi Muhammadiyah ini masih bersifat murni dimana tidak ada faktor lain dari luar dirinya yang bisa mempengaruhi pilihannya. Tidak adanya faktor luar yang mempengaruhi sikap dan pilihan calon anggota Muhammadiyah ini karena organisasi yang akan dimasuki merupakan organisasi berbasis agama sehingga dorongan yang muncul lebih bersifat keyakinan atau bisa dikatakan sebagai keimanan terhadap agama yang diyakini oleh calon anggota.

Perbedaan mendasar inilah yang menjadikan rekrutmen di lembaga atau organisasi yang berbasis agama sangat berbeda dengan rekrutmen di perusahaan ataupun di lembaga yang bersifat *profit*. Dorongan yang muncul dari seorang individu tanpa ada faktor dari luar yang mempengaruhi pilihannya menjadi kunci dari pola rekrutmen ini dimana semakin sering organisasi berbasis agama tersebut memperkuat keyakinannya atau ideologi terhadap agama yang dianut maka semakin banyak anggota yang akan bergabung dengan organisasi tersebut.

Begitupun sebaliknya, jika keyakinan ataupun ideologi yang ditanamkan oleh lembaga atau organisasi berbasis agama itu tidak terlalu kuat maka juga akan sedikit jumlah anggota yang akan ikut serta dalam organisasi tersebut. Ini terbukti di organisasi Muhammadiyah dimana meskipun tidak dilakukan rekrutmen secara umum dan bersifat terbuka ataupun dipublikasikan melalui media (cetak maupun elektronik), anggota organisasi Muhammadiyah ini semakin banyak dan terus bertambah sehingga organisasi berbasis agama ini menjadi organisasi yang besar.

Setelah disimpulkan dari penelitian ini, maka tentu sangat tepat jika terdapat saran yang bersifat membangun terkait dengan pola rekrutmen kader ranting Muhammadiyah ini. Adapun saran yang bisa peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perlu dilaksanakan penguatan ideologi Muhammadiyah baik untuk anggota Muhammadiyah ataupun pengenalan kepada masyarakat secara umum tentang pandangan hidup Muhammadiyah.
2. Untuk melaksanakan rekrutmen dengan pola dakwah maka perlu menggunakan media cetak atau elektronik sebagai sarana menyebarluaskan informasi sehingga masyarakat umum lebih tertarik lagi untuk ikut dalam organisasi Muhammadiyah ini.
3. Perlu adanya penguatan kader ranting serta pengenalan tentang pandangan hidup bermuhammadiyah kepada saudara atau keluarga dari kader Muhammadiyah.
4. Perlu perencanaan yang khusus untuk melakukan rekrutmen di setiap tahunnya dengan tujuan untuk bisa menjaring lebih banyak calon anggota muhammadiyah yang potensial.

### Daftar Pustaka

- admin. <sup>10</sup> *Strategi Rekrutmen Karyawan Untuk Mendapatkan SDM Terbaik*. 16 November 2016. <http://pakarkinerja.com/strategi-rekrutmen-karyawan-untuk-mendapatkan-sdm-terbaik/>.
- <sup>17</sup> LPCR. *Tata Cara Menjadi Anggota Muhammadiyah*. Yogyakarta: LPCR PP Muhammadiyah, 2012.
- Meleong, J. Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Muhammadiyah. “Keputusan Muktamar Muhammadiyah ke 46 Tentang Revitalisasi Kader dan Anggota Muhammadiyah.” <http://www.umm.ac.id/>. 15 April 2010. <http://www.umm.ac.id/files/file/mdc/Revitalisasi-Kader-dan-Anggota-Muhammadiyah.pdf>.
- Muhammadiyah, MPK PP. *Sistem Pengkaderan Muhammadiyah*. Yogyakarta: MPK PP Muhammadiyah, 2015.
- Narbuko, C., dan A. Achmadi. <sup>17</sup> *Metode Penelitian Kualitatif (ed2)*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2003.
- Permata, Ahmad Norma. “MENGENAL LEMBAGA PENGEMBANGAN CABANG DAN RANTING MUHAMMADIYAH.” <http://lpcr.muhammadiyah.or.id/>. 21 Oktober 2015. <http://lpcr.muhammadiyah.or.id/muhfile/lpcr/download/MENGENAL%20LEMBAGA%20PENGEMBANGAN.pdf>.
- Rachmanto, Rizky Hadi. *Teori dan Proses Rekrutmen*. 17 Juni 2015. [http://www.kompasiana.com/blankstate/teori-dan-proses-rekrutmen\\_54f4106e7455137f2b6c8651](http://www.kompasiana.com/blankstate/teori-dan-proses-rekrutmen_54f4106e7455137f2b6c8651).

Rahayuningsih, Sri. "Membangun Karier Meningkatkan Kualitas Organisasi Yang Efektif." *eprints.unisbank.ac.id/696/1/ARTIKEL-59.pdf*, 2012: 59.

Sudiro, Achmad. *Perencanaan Sumberdaya Manusia*. Malang: UB Press, 2011.

3

Yullyanti, Ellyta. "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai." *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 2009: 131-139.

20

Zainuddin M., Masyhuri. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2008.

# Analisis Efektifitas Pola Rekrutmen Kader Ranting Muhammadiyah di Ponorogo

## ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://www.muhammadiyah.or.id">www.muhammadiyah.or.id</a> Internet Source	6%
2	<a href="http://ipmgempol.blogspot.com">ipmgempol.blogspot.com</a> Internet Source	4%
3	<a href="http://www.kompasiana.com">www.kompasiana.com</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://eprints.unisbank.ac.id">eprints.unisbank.ac.id</a> Internet Source	1%
6	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	1%
7	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://1futureinsights.blogspot.com">1futureinsights.blogspot.com</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://cucumashaikalhikam.blogspot.co.id">cucumashaikalhikam.blogspot.co.id</a>	

	Internet Source	1%
10	<a href="http://beatrixhasibuan.blogspot.co.id">beatrixhasibuan.blogspot.co.id</a> Internet Source	1%
11	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	1%
12	<a href="http://urang-diri.blogspot.com">urang-diri.blogspot.com</a> Internet Source	1%
13	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1%
14	<a href="http://www.muhammadiyahjawatengah.org">www.muhammadiyahjawatengah.org</a> Internet Source	1%
15	<a href="http://wiwienlindarto.blogspot.com">wiwienlindarto.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
16	<a href="http://myblogrosalindamuklis.blogspot.com">myblogrosalindamuklis.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
17	<a href="http://journal.umpo.ac.id">journal.umpo.ac.id</a> Internet Source	<1%
18	<a href="http://www.kedaulatan-rakyat.com">www.kedaulatan-rakyat.com</a> Internet Source	<1%
19	<a href="http://www.umm.ac.id">www.umm.ac.id</a> Internet Source	<1%
20	<a href="http://ahmadmubarok212.wordpress.com">ahmadmubarok212.wordpress.com</a> Internet Source	<1%

---

21

text-id.123dok.com

Internet Source

<1%

---

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 10 words

Exclude bibliography      On