

**MANAJEMEN REKRUTMEN MAHASISWA BARU DI
INSTITUT AGAMA ISLAM (IAI) AN NUR
LAMPUNG TAHUN 2020/2021**

Shella Oktavia Juli Yanti

IAI An Nur Lampung
E-mail: shella@an-nur.ac.id

Tamyiz

IAI An Nur Lampung
E-mail: tamyiz@an-nur.ac.id

Sarpendi

IAI An Nur Lampung
E-mail: sarpendi@an-nur.ac.id

Diterima: 16/7/2021	Revisi: 26/7/2021	Disetujui: 17/8/2021
------------------------	----------------------	-------------------------

ABSTRACT

An institution must make changes to become a quality, superior, and dignified institution towards a civilized Indonesia. An Nur Lampung Islamic Institute is a campus that is located in a remote area but is able to transform students into superior and outstanding human beings, and is able to attract attention from various regions and with this recruitment system it makes it easier for students from outside the region to study. and pursue goals. The purpose of this study is to describe how the new student recruitment system at IAI An Nur Lampung is. This research is a type of qualitative research based on data in the field and documents that support the data collection methods used in this study: interview methods, observation methods and documentation and triangulation methods. The results of the study can be seen that the new student admission system at the An Nur Islamic Institute (IAI) Lampung prioritizes approach or socialization and cooperation by strengthening relationships with various parties inside and outside the campus.

Keywords: *Recruitment system and IAI An Nur Lampung*

ABSTRAK

Suatu Lembaga harus melakukan perubahan untuk menjadi lembaga yang berkualitas, unggul, dan bermartabat menuju Indonesia yang madani. Institut Agama Islam An Nur Lampung adalah kampus yang terletak di daerah terpencil tapi mampu mentransformasikan mahasiswa/i menjadi manusia yang unggul dan berprestasi, serta mampu menarik perhatian dari berbagai wilayah dan dengan adanya sistem rekrutmen ini memudahkan para mahasiswa/i dari luar daerah untuk menuntut ilmu dan mengejar cita – cita. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan bagaimana sistem rekrutmen peserta didik baru di IAI An Nur Lampung. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif yang berdasarkan data-data di lapangan dan dokumen-dokumen yang menunjang metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: metode wawancara, metode observasi dan metode dokumentasi serta triangulasi. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa sistem penerimaan mahasiswa baru di Institut Agama Islam (IAI) An Nur Lampung lebih mengutamakan pedekatan atau sosialisasi dan kerjasama dengan mempererat hubungan silaturahmi dengan berbagai pihak didalam maupun diluar kampus.

Kata Kunci: Sistem rekrutmen dan IAI An Nur Lampung

PENDAHULUAN

Mahasiswa memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah lembaga salah satunya yaitu kampus/ perguruan tinggi dalam mewujudkan visi kampus tersebut. Mahasiswa selalu bertalian dengan kemajuan dan kemunduran kampus. Jika kampus maju maka salah satu sebabnya adalah peran dan tanggung jawabnya, demikian pula jika sebuah kampus tidak berkembang, apalagi dalam waktu yang sangat lama, maka salah satu penyebabnya juga mahasiswa, oleh karena itu dalam mengembangkan kampus, IAI An Nur Lampung memilih

alternatif untuk merekrut mahasiswa baru melalui sistem rekrutmen mahasiswa.

Menurut Singodimedjo, rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Agar memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.¹

Yang dimaksud para pelamar dalam hal ini adalah calon mahasiswa baru, bukan untuk melamar pekerjaan, tetapi melamar jadi mahasiswa, sehingga dapat belajar dan berproses di kampus IAI An Nur Lampung. Kemudian akan dipekerjakan, artinya akan dibina dan dikembangkan potensi yang dimiliki sehingga dapat berkontribusi pada lembaga. Hal ini harus diterapkan dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan bersama, terhindar dari ketidaksesuaian antara yang diinginkan dengan yang didapatkan.

Sistem rekrutmen adalah seluruh rangkaian proses kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan dalam menemukan kandidat berkualitas untuk mengisi lowongan pekerjaan di perusahaan/organisasi². Lowongan pekerjaan dalam artian adanya kesempatan yang dapat dimanfaatkan oleh siapapun asalkan memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku. Yang dimaksud sistem rekrutmen dalam penelitian ini adalah segala poses dan komponen yang berkaitan dengan perekrutan mahasiswa baru, semuanya saling berkaitan dan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

Fenomena global di berbagai dimensi kehidupan tidak dapat dihindari. Pasti ada efeknya terhadap lembaga pengelolaan kampus. Perubahan menjadi sangat penting diterapkan. Namun demikian, dalam kenyataannya proses perubahan yang terjadi

¹ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta :Prenada Media Group;2009), h. 45

² Alvita. *Sistem rekrutmen SDM (Studi Kasus di PT. Apsara Setiya Sembada : 2014)*, hasil penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia, UIN Sunan Ampel Surabaya, h.16

tidak selalu mendapat respon positif. Ada saja mereka yang menyukai dan yang tidak menyukai perubahan.

Salah satu kampus swasta yang mengalami transformasi alih bentuk dalam suatu lembaga yakni dari STAI An Nur Lampung menjadi IAI An Nur Lampung. Berubahnya status perguruan tinggi dari STAI (Sekolah Tinggi Agama Islam) menjadi IAI (Institut Agama Islam) dapat mempengaruhi sistem-sistem didalamnya, tak terkecuali sistem rekrutmen terhadap calon mahasiswa baru (maba) yang akan menempuh pendidikan tinggi di kampus Institut Agama Islam An Nur Lampung.

Transformasi alih bentuk ini juga berdampak pada penambahan fakultas dan program studi (prodi) baru yang lebih umum sehingga calon mahasiswa baru yang mendaftar semakin banyak. Pihak Kampus sudah menyiapkan cara untuk menjaring calon mahasiswa yang memilih IAI AN Nur Lampung sebagai ladang untuk menyerap ilmu pengetahuan sesuai disiplin ilmu yang diinginkan.

Semakin berkembangnya perguruan tinggi sekarang ini, membuat persaingan dalam mendapatkan calon mahasiswa baru menjadi bertambah ketat. Calon mahasiswa baru merupakan sumber utama pendapatan bagi perguruan tinggi swasta dan faktor terpenting yang harus dijadikan perhatian serius, oleh karena itu upaya meraih hati calon mahasiswa baru harus dapat dilakukan oleh perguruan tinggi.

Calon mahasiswa baru yang telah diterima menjadi mahasiswa IAI An Nur Lampung akan kembali menjadi media promosi jika pelayanan yang diperolehnya baik, dan minat *passion* mereka tersedia. Pelayanan yang baik bisa seperti: keramah-tamahan, konsisten, tata ruang yang menimbulkan kenyamanan, media informasi selalu *update*, dan sebagainya. Syarat yang harus dipenuhi oleh suatu perguruan tinggi agar dapat sukses dalam persaingan adalah berusaha mencapai tujuan untuk menciptakan dan meningkatkan serapan minat calon mahasiswa baru. Agar tujuan tersebut tercapai, maka setiap perguruan tinggi harus berupaya menghasilkan dan menyampaikan informasi dan program yang diinginkan oleh calon mahasiswa baru dengan tepat, relevan dan akurat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Pendekatan dalam penelitian adalah pendekatan kualitatif. Lokasi yang dilakukan oleh peneliti ini ditujukan di Kampus IAI An Nur Lampung. Berlokasi di Jln. Pesantren No.01 Desa Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan. Peneliti melakukan penelitian pada tanggal 03 Maret 2020 sampai 07 Desember 2021. Adapun subjek penelitian yang akan diambil yaitu: 1. Sistem Rekrutmen Mahasiswa IAI An Nur Lampung 2. Lembaga IAI An Nur Lampung. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah “model Interaktif”. Model ini dimulai dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

PEMBAHASAN

1. Manajemen

Mary Parker Follet mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan tugas melalui perantara. Dalam hal ini, manajemen dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang manager untuk mengarahkan bawahan atau orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya sebuah tujuan. Beralih ke George Robert Terry, yang mengartikan manajemen sebagai proses khas dari beberapa tindakan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.³

Kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara universal, manajemen adalah seni mengatur penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mendapatkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam berbagai tipe organisasi profit maupun non profit. Sedangkan dalam Islam sendiri manajemen merupakan agama yang didalamnya terdapat keteraturan, Islam mengatur kehidupan manusia sampai kepada

³ Mary Parker Folle, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan masalah*, (PT Bumi Aksara, Jakarta, 2015). h. 1.

hal-hal yang besar, mengatur kehidupan masa kini (dunia) dan kehidupan masa depan (akhirat). Bahkan dalam agama islam sendiri mengajarkan kepada kita bagaimana adab ketika kita bangun tidur sampai kita tidur lagi, begitulah mulianya islam dalam mengatur segala sesuatu.

Manajemen Islam memiliki dua makna yaitu Manajemen sebagai ilmu maksudnya manajemen dipandang sebagai salah satu ilmu umum yang tidak berkaitan dengan nilai dan peradapan manapun, sehingga hukum mempelajarinya adalah fardhu kifayah dan Manajemen sebagai aktivitas, yaitu manajemen terikat pada aturan syara', nilai islam.⁴ Manajemen yang paling sederhana adalah seni memperoleh hasil melalui berbagai kegiatan yang dilakukan oleh orang lain. Manajemen : Proses Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan.⁵

2. Rekrutmen

Rekrutmen adalah hal yang pertama dilakukan manajemen sumber daya manusia. Rekrutmen adalah lanjutan setelah adanya proses analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia. Adanya rekrutmen karena kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia untuk menempati posisi yang kosong dalam sebuah organisasi. Hal ini tentu setelah dilakukannya analisis jabatan dan perencanaan.⁶

Sirait dalam Yunila Sari mengartikan rekrutmen sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon SDM yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu posisi tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.⁷

⁴ Didin Hafidhuddin dan Henri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), h. 1

⁵ Andy“ Qwords” Online <https://fungsi-manajemenDanmenurutpendapatparaahli> (pengendalian). (diakses pada 13 Desember 2020)

⁶ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 106.(

⁷ Fitri Yunila Sari, *Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sumbugut*, Skripsi, Universitas Sumatera Utara, (Sumbungut:2016) h. 42

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Agar memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.⁸

Menurut Simamora, Ada beberapa poin penting dalam proses rekrutmen, yaitu sebagai berikut :

a. Penyusunan strategi untuk merekrut

Di dalam penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi- kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, di mana, dan kapan.

b. Pencarian pelamar-pelamar

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan external seperti sekolah, universitas.

c. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok / penyaringan

Setelah lamaran-lamaran diterima, haruslah disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.

⁸ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Prenada Media Group.2016) h.,. 45-46

d. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar (applicant pool) terdiri atas individu- individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.⁹

3. Manajemen Rekrutmen Mahasiswa Baru IAI An Nur Lampung

Rekrutmen merupakan proses megoreksi sumber daya manusia yang sanggup untuk meyempurnakan segala kekurangan dalam organisasi. Dalam prosesnya, rekrutmen adalah mengumpulkan seluruh mahasiswa untuk selanjutnya diseleksi. Seleksi merupakan proses menggali informasi mengenaicalon mahasiswa, kemudian memutuskan siapa yang layak dan tidak untuk menjadi bagian dari keluarga IAI An Nur Lampung.adapun hasil wawancara dengan Staf dan TRM IAI An Nur Lampung Yaitu :

a. Staf IAI An Nur Lampung

Staf bertugas mengelola semua administrasi yang disyaratkan oleh kampus dalam proses rekrutmen. Staf juga bertugas membuat alur rekrutmen. Komunikasi staf bersifat lintas sektor, staf bertanggung jawab kepada pimpinan dan berhubungan langsung dengan mahasiswa dan tim rekrutmen.

Dokumen yang dibutuhkan untuk mendaftar adalah sebagai berikut: Ijazah (jika ada), KTP dan Kartu Keluarga, Pas Foto berwarna ukuran 3×4, Surat keterangan domisili dari desa/kelurahan, Uang Pendaftaran sebesar Rp 200.000 (S1) dan Rp 250.000 (S2) serta Surat Keterangan Kerja (untuk yang sudah bekerja).

Setelah mendaftar, mahasiswa diwajibkan untuk mengikut tes. Tes yang dilaksanakan ada 3 macam, yakni tes potensi akademik (TPA), tes baca tulis Al-Quran, dan tes wawancara. Setelah mahasiswa mengikuti tes dan

⁹ Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, STIE YKPN, 2017) h. 221

dinyatakan lulus, maka mahasiswa wajib mengikuti Program Orientasi Perguruan Tinggi (PROPTI) dan Kuliah Umum/Perdana.¹⁰

b. TRM (Tim Rekrutmen Mahasiswa)

TRM adalah tim rekrutmen mahasiswa yang diketuai oleh Rektor IAI AN NUR Lampung Dr.Andi Warisno M.M.Pd. TRM sendiri tersusun dari mulai koordinator pusat, provinsi, kabupaten, sampai koordinator tingkat desa. Sistem Perekrutan mahasiswa yang menggunakan jaringan TRM agar lebih real dan efisien untuk perekrutan mahasiswa dengan asumsi semakin banyak koordinator yang merekrut semakin banyak pula mahasiswa yang mendaftar. Untuk Koordinator yang mensosialisasikan program-program An Nur maka akan diberikan reward sesuai tingkatan koordinator.

TRM merupakan jaringan untuk mensosialisasikan program-program yang dikeluarkan oleh IAI An Nur Lampung salah satu program unggulannya adalah beasiswa untuk program sarjana dan pascasarjana IAI An Nur Lampung. Selain itu TRM juga sebagai duta untuk merubah pola pikir masyarakat tentang kuliah mendidik, mudah, murah tapi bukan murahan.¹¹

4. Jalur – Jalur penerimaan mahasiswa Baru

a. SPMB (Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru) Mandiri.

Jalur ini dikelola oleh lembaga perguruan tinggi Institiut Agama Islam (IAI) An Nur Lampung. Kebijakan-kebijakan strategis ditentukan langsung oleh IAI An Nur Lampung dan menjadi hak prerogratifnya dalam segala pengelolaannya.

b. Penerimaan Jalur Tes Online

Mahasiswa baru yang telah mendaftar via online akan mendapatkan nomor peserta test. Dan mahasiswa yang baru mendaftar nanti akan langsung mengikuti test

¹⁰ Hasil akumulasi wawancara dengan staf administrasi IAI An Nur Lampung

¹¹ Hasil wawancara dengan perwakilan TRM IAI An Nur Lampung

sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan di Kampus.

c. Alokasi Daya Tampung Mahasiswa Baru Institut Agama Islam An Nur Lampung

Adapun persentasenya mengacu pada Kementristekdikti No. 2 Tahun 2015 pasal 5 tentang alokasi daya tampung dalam penerimaan mahasiswa baru program sarjana, yaitu paling sedikit 90% dari 100% pada setiap prodi. di tahun 2020/2021 mahasiswa baru yang mendaftar ada 1200 dan yang diterima di kampus Institut Agama Islam An Nur Lampung berjumlah 900 Orang yang mana datanya akan diminta secara lengkap dan disetorkan ke pusat PDDIKTI.

d. Peranan IAI An Nur Lampung

Institut Agama Islam (IAI) An Nur Lampung beserta rektornya, Dr. H. Andi Warisno M.M.Pd terlibat di setiap jalur. Hanya saja di jalur Tes Potensi Akademik keterlibatannya hanya sebagai bagian kecil dari panitia pusat. Berbeda dengan jalur SPMB Mandiri yang punya otoritas dan wewenang lebih banyak dalam pengambilan kebijakannya. Hal ini sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 2 Tahun 2015 dan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2015.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem rekrutmen mahasiswa baru tahun akademik 2020/2021 yang dilakukan Institut Agama Islam (IAI) An Nur Lampung sudah dilakukan dengan baik sebagaimana konsep sistem dan rekrutmen yang diintegrasikan menjadi sistem rekrutmen. Dengan menggunakan unsur-unsur sistem yang dikemukakan oleh Makkasau dan Rosiyadi dalam konteks organisasi menunjukkan bahwa setiap unsur seperti tujuan, batasan, masukan, proses, keluaran, lingkungan, dan timbal balik yang dikembangkan bersama konsep rekrutmen para ahli

manajemen sumber daya manusia memang cukup relevan dan sesuai dengan teori sistem rekrutmen.

Penerapan sistem ini bisa dilihat dari jalur yang ada, yakni Tes Online, Mandiri di kampus, TPA (Tes Potensi Akademik) yang diselenggarakan secara ketat dan selektif dengan menggunakan seperangkat prosedur dan mekanisme kredibel. Namun, dari data rekapitulasi diketahui bahwa masih banyak mahasiswa yang tidak melakukan registrasi dan beberapa prodi masih ada yang tidak terisi penuh sesuai data, sehingga untuk memenuhi data tersebut diambilah dari Pendaftaran berkas yang diisi pada mahasiswa yang mendaftar.

REFERENSI

- Alvita. *Sistem rekrutmen SDM (Studi Kasus di PT. Apsara Setiya Sembada : 2014)*. hasil penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. UIN Sunan Ampel Surabaya
- Andy“ Qwords” Online [https://fungsi-manajemenDanmenurutpendapatparaahli\(pengendalian\).](https://fungsi-manajemenDanmenurutpendapatparaahli(pengendalian).) (diakses pada 13 Desember 2020)
- Didin Hafidhuddin dan Henri Tanjung. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. 2003. Jakarta: Gema Insani.
- Follet, Marry Parker. *Manajemen: Dasar. Pengertian dan masalah*. 2015. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. 2010. Bandung: Alfabeta.
- Sari, Fitri Yunila. *Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sumbugut*. 2016. Sumbungut: Skripsi Universitas Sumatera Utara.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2017. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2016. Jakarta : Prenada Media Group.
- Hasil wawancara dengan staf administrasi IAI An Nur Lampung
- Hasil wawancara dengan perwakilan TRM IAI An Nur Lampung