BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Setting Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Teater SUA

Diilhami oleh kesadaran akan pentingnya sebuah proses dalam berkesenian, maka dengan bekal keseriusan dan semangat yang tinggi, pada tanggal 24 Oktober 1989 terbentuklah sebuah wadah berkesenian (teater) yang lahir di lingkungan Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya, tepatnya wadah berkesenian yang berada di bawah struktur SENAT Mahasiswa Dakwah, yaitu SEDAP (Seniman Dakwah Persuatif) dengan Endang Ramli sebagai ketua terpilih yang pertama.[46]

Hari Sabtu pada tanggal 30 maret 2010 wawancara dengan Endang Ramli selaku alumni teater Sua.

Isi dari wawancara dengan Endang Ramli : semua yang terbenak dalam pikiran tentang masalah seni dan budaya muncul, sehingga muncul ide-ide untuk mendirikan organisasi dalam bidang seni dan budaya dibawah naungan BEM Fakultas Dakwah yang disebut sebagai UKM Teater.

Dalam perjalanan selanjutnya, nama kelompok teater dirubah menjadi SUA (berjumpa, bertemu, Sunan Ampel). Tentunya pergantian nama ini dengan berbagai pertimbangan, yakni adanya kelompok teater

[46] Dokumentasi dan hasil wawancara dengan Endang Ramli selaku alumni teater Sua

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang terlebih dahulu memakai nama yang sama. Pergantian nama SEDAP (Seniman Dakwah Persuatif) juga tidak berlangsung lama karena telah ada kelompok teater yang menggunakan nama yang sama. Akhirnya pada tanggal 23 september 1997 nama SEDAP dirubah menjadi SUA (berjumpa, bertemu, Sunan Ampel). Nama tersebut masih dipakai sampai sekarang.[47]

Hari Kamis pada tanggal 10 April 2010 wawancara dengan Endang Ramli selaku alumni teater Sua.

Isi wawancara : karena nama SEDAP pada waktu itu para penghuninya sulit bertemu dan berjumpa untuk berkarya, maka dirubah menjadi SUA, agar para anggota yang ada didalam bertemu dan mengembangkan karya-karya atau ide-ide yang terpendam dalam imajinasinya.

2. Visi dan Misi

Setiap organisasi tidak lepas dari visi dan misi, adapu visi dan misi UKM Teater Sua:

Visi

Menjadikan teater SUA yang exis dalam berkreatifitas dan menjunjung tinggi nama Fakultas Dakwah dikalangan masyarakat.

[47] Dokumentasi dan hasil wawancara dengan Endang Ramli selaku alumni teater Sua

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Misi

a) Meningkatkan kemandirian, kekeluargaan, intelektual, profesionalitas anggota UKM Teater SUA SEMA Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya
b) Meningkatkan pelaksanaan program Tri dharma Perguruan Tinggi pada IAIN Sunan Ampel Surabaya secara terarah dan terpadu
c) Untuk mengembangkan daya kreatifitas kesenian, sikap kepribadian, kegotong-royongan, kesetiakawanan, serta pencerahan sebagai bangsa Indonesia di lingkungan masyarakat umum
d) Untuk lebih menjamin kepentingan dan kesejahteraan dalam menumbuhkembangkan daya cipta, rasa karsa anggota UKM Teater SUA SEMA Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya

3. Struktur Organisasi

Pelindung

Dekan Fakultas Dakwah

Penanggung jawab

Gubernur SEMA Fakultas Dakwah

Pengurus Inti

Ketua umum : Mohammad Sihabuddin

Sekretaris : Gading Sochifah Indra Dewi

Bendahara : Vety Oktania

Devisi-devisi

Kepala Dinas Pelatihan : Anggita Pradana

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepala Dinas Kekaryaan :Murdin Mubarok

Kepala Dinas Humas : Sholikhul Abidin

Kepala Dinas Pementasan : Mohammad Adib

Kepala Dinas Cinematography : Puji Murtatik

Kepala Dinas PRT : Khoirul Imam

4. Tugas Kepengurusan

TUGAS KEPENGURUSAN TEATER SUA.

a. Pengurus Inti

1) Ketua :

a) tanggung jawab atas jalannya organisasi secara keseluruhan.

b) Sebagai top leader organisasi

c) Mengeluarkan kebijakan taktis dan fungsional organisasi

d) Menandatangani surat keluar.

2) Sekretaris :

a) Mendampingi ketua dalam kinerja organisasi

b) Mengatur administrasi organisasi

c) Mengatur sirkulasi surat keluar dan masuk

d) Menandatangani surat keluar.

3) Bendahara:

a) Mengatur sirkulasi keuangan organisasi

b) Membuat rekapitulasi keuangan organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Devisi – devisi

1) Pelatihan :

a) Bertanggung jawab mengagendakan pelatihan

b) Mengagendakan pelatihan keteateran

c) Sebagai mediator bakat dan minat anggota

2) Kekaryaan :

a) Menyediakan wadah berkarya

b) Mengadakan kegiatan yang berorientasi dalam penciptaan karya

c) Mengaktualisasikan suatu karya

3) Humas :

a) Membuka dan memelihara relasi keluar dan kedalam organisasi

b) Membangun citra Teater SUA

4) PRT :

a) Memelihara dan menambah inventaris Teater SUA

b) Mengatur sirkulasi barang

5) Cinematography :

a) Mengakomodir kegiatan cinematography

b) Memperkaya wawasan anggota di bidang cinematography

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penyajian Data

Rekrutmen adalah aktivitas sumberdaya manusia dalam penyusunan kebijakan-kebijakan untuk perekrutan seperti penentuan dimana akan merekrut, penetapan berapa besar biayanya dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi.

Beberapa penyebab diadakannya rekrutmen antara lain :

1. Karena perluasan kegiatan organisasi.
2. Karena ada pekerja yang berhenti dan pindah ke organisasi yang lain.
3. Karena ada pekerja yang diberhentikan.
4. Karena ada pekerja yang mencapai usia pensiun.
5. Karena ada pekerja yang meninggal dunia.

Adapun dalam perekrutan yang terjadi di unit kegiatan mahasiswa teater Sua mempunyai kelebihan dan kekurangannya dalam metode rekrutmennya, antara lain :

1. Kelebihan metode rekrutmen
   a. Pendaftaran.
      1) Mahasiswa yang mendaftar banyak

         Formulir yang disediakan habis, sehingga banyak yang datang ke tempat stan menunggu antrian untukk mendaftar dalam perekrutan anggota baru.
      2) Para calon pendaftar langsung konsultasi dengan penjaga stand pendaftaran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penjaga stan bergantian menurut jadwalnya, dan para calon anggota bertanya-tanya langsung dengan para penjaga yang saling bergantian

3) Mahasiswa tertarik untuk mendaftar setelah melihat brosur pendaftaran

Foto-foto kegiatan, brosur ini menggambarkan adanya kegiatan yang banyak diminati oleh para mahasiswa.

4) Tempat stan menarik.

Gubuk yang terbuat dari jerami dan tempat duduk yang beralaskan karpet dan kelihatan artistik dari sudut pandang manapun.

b. Exhibition.

1) Mengetahui dan merasakan suatu pementasan untuk calon anggota baru Teater SUA.

Senang dan puas atas jerih payah yang sudah lama dinantikan oleh para pengurus.

2) Mengukur kemampuan para calon anggota

Aktingnya, untuk menggambarkan itu semua dilihat dari cara untuk berakting dalam suatu pementasan dan memahaminya.

3) Mengetahui bakat dari calon anggota baru

Dialog dan mimik wajahnya, untuk mengetahui bakat dapat digambarkan dalam bentuk tata cara berdialog, gerakan-gerakan tubuh serta karakter-karakter yang dibuat pentas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Training Dasar

1) Bisa mengetahui gambaran umum teater

Budaya dan seni, gambaran umum ini membahas tentang masalah-masalah kesenian dan kebudayaan yang akan dihadapi pada era globalosasi.

2) Mengetahui sejarahnya teater khususnya teater SUA

Berdirinya dan ketua, gambaran yang perlu diketahui dalam sejarah teater adalah kapan berdirinya, siapa pendirinya mengapa teater harus ada.

3) Menguji loyalitasan para calon anggota baru

Keakraban, saling mengerti, tolong-menolong gambaran umumnya Adanya suatu pengertian dari anggota yang satu ke anggota lainnya.

d. Latam I (Latihan Alam Satu)

1) Mengetahui materi-materi keteateran secara detail

Dipahami oleh para peserta dan langsung dipraktekkan dari masing-masing materi yang telah disampaikan.

2) Meningkatkan kemampuan para calon anggota SUA

Meningkatkan kreatifitas dan mengasah kejernihan otak yang masih belum terfokuskan dalam dunia seni.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Menguji keberanian pada alam terbuka

Mental, untuk mencetak kader yang kuat dalam menghadapi suatu masalah, maka diuji keberaniannya untuk mengkokohkan mental dari setiap peserta

e. Pengukuhan

1) Menguji kesetiaan calon anggota baru

Janji, untuk selalu menjaga nama baik organisasi dan menjalankan program-program kegiatannya.

2) Menguji mental para calon anggota baru

Keberanian, tidak takut dalam mengarungi jurang atau masalah yang akan dihadapi meskipun itu sulit diselesaikan tanpa menyerah sedikitpun.

3) Mempertanyakan kembali materi-materi yang telah disampaikan.

Insting, untuk memperkuat daya ingat para calon anggota agar terciptanya produk yang berintelektual tinggi.

4) Mengasah insting para calon anggota

Otak, melihat kapasitas IQ yang dimiliki oleh para calon anggota sampai sebatas mana mereka mampu menampung pemahaman yang telah disampaikan.

2. Kekurangan metode rekrutmen

a. Pendaftaran

1) Hanya terpaku dalam stan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam gambaran umumnya menjadikan mahasiswa bosan, disebabkan tempat pendaftaran hanya terpaku di tempatnya saja, tanpa adanya suatu promosi lewat kelas atau pengumuman melalui baliho atau pamflet.

2) Kurangnya pendekatan personal

Penjaganya bergantian tidak mengikuti prosedur yang telah ditentukan oleh para pengurus, sehingga mahasiswa yang sudah datang di tempat pendaftaran kurang perhatian dari penjaga stand.

3) Brosur yang disediakan terlalu minim

Dana dalam pembuatan brosur tidak dapat mencukupi kebutuhan para mahasiswa, sehinggga banyak mahasiswa yang datang langsung ke tempat pengurus meminta brosur.

b. Pentas Exhibition

1) Kurangnya tingkat emosional dari para calon anggota

Hal ini dapat digambarkan bahwa calon anggota yang satu dengan yang lain pada waktu pementasan kurang kompak, sehingga sangat mempengaruhi pementasan.

2) Prosesnya kurang matang

Proses latihan dalam pementasan ini terlalu singkat, sehingga hasil pementasan kurang maksimal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Kurangnya suatu keseriusan dalam pementasan

Dalam hal ini dapat digambarkan pada waktu pementasan para calon anggota cenderung main-main, tidak total dalam memerankan karakter yang ada dalam naskah.

c. Training Dasar

1) Tempat untuk materi kurang kondusif

Training dasar ini dilaksanakan dikampus dan pada hari aktif kuliah, sehingga suasana pada waktu itu sangat rame dan tidak efektif dibuat Training dasar.

2) Minimnya pemateri

Panitia kebingungan dalam mencari pemateri yang benar-benar ahli dalam bidang teater.

3) Waktunya terlalu singkat

Waktu yang disediakan untuk training dasar ini tidak sampai sehari yaitu dari jam 07.00 WIB – 17.00 WIB, itupun masih dikurangi jam istirahat dan pengkondisian dari panitia, sehingga materi yang disampaikan kurang jelas dan relatif singkat.

d. Latam I (Latihan Alam Satu)

1) Cuaca kurang mendukung

Turunnya hujan sangat menghambat aktivitas Latihan Alam ini, sehingga pelatihan yang dilaksanakan untuk sementara dihentikan sampai hujan reda.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Materi terlalu padat

Materi yang ada dalam latihan Alam ini terlalu banyak sehingga calon anggota agak malas dan kurang antusias dalam mengikuti materi.

3) Panitia Kurang

Banyaknya agenda terlaksana tidak tepat waktu karena panitia mempunya dua fungsi dan tugas dalam kepanitiaan.

e. Pengukuhan

1) Tidak kondusif tempatnya

Tempat terlalu sempit dan tidak nyaman dibuat penghukuhan.

2) Perjalanan menuju tempat terlalu bahaya

Banyaknya medan curam dalam rute perjalanan.

3) Kurangnya penjagaan terhadap calon anggota baru

Adanya anggota salah ambil jalan dan terjatuh dalam perjalanan.

3. Latar belakang metode rekrutmen

a. Pendaftaran

Pendaftaran ini merupakan salah satu proses dalam perekrutan, yang menjadikan adanya pendaftaran ini, untuk mengetahui berapa banyak mahasiswa yang berminat mendaftar dalam proses perekrutan, tanpa adanya langkah pertama yaitu pendaftaran, maka tidak akan adanya suatu calon yang akan mendaftar.[48]

[48] Hasil wawancara dengan Mohammad Sihabuddin selaku ketua ukm teater SUA

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hari selasa pada tanggal 5 april 2010 wawancara dengan Mohammad Sihabuddin selaku ketua umum.

Isi wawancara : pendaftaran merupakan proses awal untuk mengetahui jumlah peserta dan awal dari langkah calon anggota.

Karena pendaftaran ini merupakan salah satu yang sangat penting di dalam organisasi untuk mencari anggota baru sebagai penerus dari pengurus-pengurus yang sudah tidak layak untuk menjadi pengurus dalam sistem organisasi dan menentukan banyaknya para pendaftar yang akan direkrut menurut kebutuhan para panitia yang telah ditentukan dengan membatasi banyaknya pendaftar yang akan mendaftar.

b. Exhibition

Exhibition adalah suatu pementasan yang dilakukan oleh teater sua setelah adanya penyeleksian menurut job description yang telah ditentukan pada masing-masing karakteristiknya. Adapun pementasan ini adalah awal dari para calon anggota untuk mengenal dunia keteateran. Exhibition diadakan karena dalam perekrutan ini ingin mengetahui tingkat emosionalnya, loyalitasnya dan pengetahuannya dalam berseni, dengan ini para calon anggota akan lebih tertarik untuk masuk dan ikut dalam pementasan, karena sebelum adanya exhibition para peminat kurang tertarik dengan teater, sehingga program exhibition dijadikan langkah dalam perekrutan anggota baru.[49]

---

[49] Hasil wawancara dengan Mohammad Sihabuddin selaku ketua ukm teater SUA dan peserta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hari jum'at pada tanggal 16 april 2010 wawancara dengan Mohammad Sihabuddin selaku ketua umum dan peserta.

Isi wawancara : exhibition ini merupakan langkah awal untuk para calon anggota baru, agar mengetahui teater dan bisa menilai ikatan emosionalnya, serta pengalaman yang didapat.

c. Training Dasar

Training dasar merupakan langkah utama dalam penerimaan materi dari pengurus teater tentang masalah keteateran, karena untuk melangkah lebih jauh training dasar harus dipahami lebih dahulu oleh para calon atau peserta ikut yang mengikuti latam I, inti dari ilmu keteateran terletak pada training dasar, sehingga munculnya training dasar dikarenakan semua tentang masalah teater berada pada training dasar.

d. Latam I (Latihan Alam Satu)

Latam I merupakan latihan alam yang dilakukan di alam terbuka, untuk melakukan prsoses dalam pencarian karakter, loyalitas dan tingkat emosional dalam diri masing-masing sejauh mana para peserta bisa mengambil hikmah dari proses latihan alam yang dilakukan di alam terbuka. Dengan adanya latihan alam dapat diambil kesimpulan bahwa dalam proses ini yang mendukung para peserta menjadi kader-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kader yang dapat meneruskan para generasi-generasi tua yang sudah tidak aktif lagi dalam kepengurusan.[50]

Hari Kamis pada tanggal 22 april 2010 wawancara dengan Mohammad Sihabuddin selaku ketua umum dan Devisi Kekaryaan.

Isi wawancara : bahwa latam adalah yang menentukan peserta niat tidaknya mengikuti organisasi dan untuk mengetahui kapasitas dari masing-masing peserta.

e. Pengukuhan

Pengukuhan merupakan proses paling akhir dalam perekrutan, tanpa adanya pengukuhan maka untuk peresmian anggota baru tidak akan pernah terjadi, yang melatarbelakangi adanya pengukuhan untuk para calon anggota setelah terjadinya proses-proses awal dalam perekrutan yaitu pendaftaran, exhibition, training dasar, latam I dan yang terakhir adalah pengukuhan, pengukuhan ini dilakukan oleh para panitia dan pengurus merupakan syarat untuk resmi menjadi anggota teater SUA.

Yang sangat berperan penting dalam penerimaan anggota adalah proses rekrutmen yang terakhir yaitu proses pengukuhan, karena proses pengukuhan yang menentukan diterima atau tidaknya calon anggota menjadi anggota resmi teater SUA. Tanpa adanya suatu pengukuhan di dalam perekrutan maka tidak akan pernah ada anggota yang resmi

---

[50] Hasil wawancara dengan Mohammad Sihabuddin selaku ketua ukm teater SUA dan Devisi Kekaryaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadi penerus pengganti dari para generasi tua yang sudah tidak layak lagi untuk mengurus dalam organisasi UKM Teater SUA.[51]

Hari Rabu pada tanggal 28 april 2010 wawancara dengan Mohammad Sihabuddin selaku ketua umum.

Isi wawancara :untuk penerimaan anggota baru dalam peresmiannya adalah pengukuhan, itu satu-satunya perjalanan malam yang menentukan peserta diterima apa tidaknya sebagai anggota baru di teater Sua.

4. Dampak metode rekrutmen

Dampak merupakan hal yang identik dalam melakukan suatu hal, apalagi suatu pekerjaan pasti ada dampaknya yang akan dialami, baik itu dampak positif maupun dampak negatif. Adapun dampak-dampak dari suatu kegiatan yang perlu dibahas, diantaranya adalah:

a. Pendaftaran

Pendaftaran merupakan salah satu dari proses dalam perekrutan, hal ini juga ada dampaknya yang sangat besar, karena dalam sistematis perekrutan menjadi semakin banyak dan bertambah anggota teaternya untuk mengisi kekurangan-kekurangan dari pengurus yang sudah tidak layak lagi menjadi pengurus, apalagi semakin banyak yang mendaftar maka peluang untuk mengisi kekurangan-kekurangan yang masih belum terisi dan memudahkan dalam menjalankan program-program yang telah ditetapkan dan disepakati oleh para pengurus, dalam artian

[51] Hasil wawancara dengan Mohammad Sihabuddin selaku ketua ukm teater SUA

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa sistem pendaftaran ini menjadikan UKM teater SUA semakin exis dalam melakukan suatu kegiatan dan programnya dapat berjalan dengan baik dan lancar.[52]

Hari Kamis pada tanggal 13 Mei 2010 wawancara dengan Mohammad Sihabuddin selaku ketua umum.

Isi wawancara : dalam pendaftaran ini mempunyai dampak yang sangat tidak mendukung, yaitu banyaknya dana yang dikeluarkan tapi hasilnya masih kurang memuaskan.

Adapun dalam pendaftaran ini ada dampak negatif dan positifnya, dampak negatifnya adalah:

1) Dapat menghabiskan banyak dana
2) Formulir yang disediakan tersisa banyak.

Adapun dampak positifnya adalah:

1) Semakin bertambahnya anggota
2) Memudahkan dalam proses perekrutan anggota baru

b. Exhibition

Adapun proses exhibition untuk menuju jenjang selanjutnya dalam perekrutan anggota baru teater SUA yaitu dengan cara mementaskan karya-karya teater SUA untuk dipemtaskan oleh calon anggota baru. Adapun dampak yang dihasilkan oleh pementasan ini akan menghasilkan sisi baik dan buruk, karena pementasan ini bukan sekedar pentas, tetapi juga menjaga nama baik teater SUA, apabila

[52] Hasil wawancara dengan Mohammad Sihabuddin selaku ketua ukm teater SUA

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

didalam pementasan ini hasilnya baik maka akan mengangkat nama teater SUA dan nama Fakultas Dakwah, begitupula sebaliknya jika pementasan ini buruk yang dipertontonkan maka nama teater SUA dan Fakultas Dakwah akan dipandang jelek oleh orang lain. [53]

Hari Kamis pada tanggal 20 Mei 2010 wawancara dengan Mohammad Sihabuddin selaku ketua umum.

Isi wawancara : bisa jadi menurunkan citra teater Sua, dan dibicarakan dikalangan teater lainnya, jadi dalam pementasan ini dimaksimalkan harus bagus dalam pementasannya, agar tetap terjaga citranya.

Dalam exhibition ini dampaknya terbesar , karena menyangkut nama baik Fakultas Dakwah, oleh karena itu dalam pementasan ini konsepnya harus benar-benar matang dan siap untuk dipertontonkan, demi menjaga nama baik teater SUA dan Fakultas Dakwah untuk selalu dikenang oleh para penonton, baik dikalangan mahasiswa maupun dikalangan para pecinta teater yang ada di Jawa Timur.

c. Training Dasar

Training dasar merupakan suatu cara untuk mengenalkan masalah keteateran kepada calon anggota baru, karena training dasar merupakan acuan utama untuk berteater. Dalam teater kunci utamanya adalah harus benar-benar memahami tentang masalah materi-materi

[53] Hasil wawancara dengan Mohammad Sihabuddin selaku ketua ukm teater SUA dan seluruh anggota

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keteateran, adapun dampak yang dihasilkan selama adanya training dasar yaitu dampak positif dan dampak negatif:[54]

Hari Rabu pada tanggal 26 Mei 2010 wawancara dengan Mohammad Sihabuddin selaku ketua umum.

Isi wawancara : ada dua kemungkinan, ada yang positif ada juga yang negatif, jadi itu semua tergantung kepada pemateri dan tempatnya, kondusif atau tidak dengan penyampaiannya.

Dampak positifnya adalah dampak yang dapat memudahkan calon anggota baru dalam berteater dan mencetak kader-kader yang selalu berkreatifitas serta berilusi penuh makna.

Dampak negatifnya adalah berkurangnya suatu pencernaan dalam materi yang disampaikan kepada anggota baru, itu semua dikarenakan waktu terlalu singkat dan kurangnya loyalitas yang diterima oleh calon anggota baru.

d. Latam I (Latihan Alam Satu)

Adapun dampak yang dihasilkan dalam latihan alam I adalah pengenalan awal dalam materi-materi keteateran serta mengikat tingkat emosional anggota baru, agar para calon anggota baru lebih mengenal materi tentang masalah teater , karena dalam latihan alam ini mencetak skill para peserta yang akan direkrut, adapun dampaknya yang hasilkan dalam proses latihan alam mempunyai dua dampak, yaitu dampak

[54] Hasil wawancara dengan Mohammad Sihabuddin selaku ketua ukm teater SUA

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

positif dan dampak negatif sebagai tolak ukur dalam keberhasilan penyampaian materi yang telah disampaikan.

Dampak positifnya adalah sebagai pengenal awal dari berbagai macam materi-materi yang menunjang tentang keteateran, mengenalkan alam terbuka yang masih asing untuk dikenal keberadaannya.

Dampak negatifnya adalah peserta yang masih belum mengenal alam terbuka masih canggung dengan tempat untuk dibuat latihan alam I serta banyaknya tempat yang kurang memadai untuk tempat praktek dalam memberikan suatu wawasan dan langkah-langkah untuk berteater dengan baik.[55]

Hari Minggu pada tanggal 13 Juni 2010 wawancara dengan Mohammad Sihabuddin selaku ketua umum.

Isi wawancara : yang dihasilkan dari kegiatan ini masih kurang terserapnya materi yang diberikan, skill yang kurangnya pengembangan kepada dirinya masing-masing.

e. Pengukuhan

Adapun dampak dari proses yang terakhir dalam pengukuhan ini adalah menjadikan suatu pengalaman yang tidak terlupakan oleh para calon anggota, bahwa dalam proses ini mempunyai keistimewaan sendiri, dalam pengukuhan ini mempunyai dampak negatif dan positif.

---

[55] Hasil wawancara dengan Mohammad Sihabuddin selaku ketua ukm teater SUA

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dampak negatifnya adalah kurang menjaga keselamatan peserta dalam menuju ke tempat pengukuhan, karena dalam perjalanan itu banyaknya jurang-jurang yang harus dilalui.

Dampak positifnya adalah meresmikan calon anggota menjadi anggota, karena pengukuhan adalah akhir perjalanan dari prosses perekrutan anggota baru menjadi anggota teater SUA IAIN Sunan Ampel Surabaya.

C. Analisis Data

Dari deskripsi penyajian data mengenai strategi rekrutmen anggota unit kegiatan mahasiswa teater SUA IAIN Sunan Ampel Surabaya, peneliti memberikan analisis berdasarkan teori organisasi tentang Sumberdaya Manusia (SDM) dalam penelitian ini yang dimaksud adalah anggota Teater SUA. Sesuai dengan esensi yang telah dipaparkan pada Setting Penelitian pada bab IV Unit Kegiatan Mahasiswa Teater SUA IAIN Sunan Ampel Surabaya adalah merupakan organisasi seni yang memiliki jiwa kesenian untuk mencapai cita-cita kepribadian pengembangan wawasan berkesenian dan pengabdian masyarakat serta sebagai wadah penyalur peningkatan belajar kesenian mahasiswa. Semangat para pengurus unit kegiatan mahasiswa Teater SUA ingin memajukan dan mengembangkan Teater SUA dengan cara yang professional dengan memberikan bimbingan kepada pengurusnya tentang bagaimana dalam pengelolaan teater. Terbukti dengan bagaimana pengurus menerapkan teori-teori manajemen yang diterapkan dalam proses rekrutmen.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebuah teater dikatakan berhasil atau sukses jika mampu meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Teater SUA dapat mensejahterakan anggotanya, karena ia menciptakan penglaman dari usaha mereka. Anggota bisa memperoleh pengalaman jika mereka mau berpartisipasi dalam kreatifitasnya. Semakin sering anggota berpartisipasi, semakin besar nilai tambah yang mereka dapatkan. Agar teater bisa memberikan pengalaman kepada anggota, maka teater itu sendiri harus baik kinerjanya.

Dalam hal ini, semakin baik kinerja teaternya maka semakin besar peran keteaterannya, kemampuan teater mensejahterakan anggotanya. Semakin besar peran teater memperbaiki kesejahteraan anggotanya, semakin tinggi partisipasi mereka dalam kegiatan untuk berseni. Jadi, hubungan antara kinerja teater, partisipasi anggota dan kesejahteraan anggota adalah saling mempengaruhi.

Didalam UKM Teater SUA IAIN Sunan Ampel Surabaya partisipasi anggota merupakan unsur terpenting dalam teater. Semakin kuat partisipasi anggota dalam keteaterannya, semakin baik pula kinerja teater. Karena partisipasi ini sangat penting, maka pengelola teater harus mengembangkan pola pikir yang berprinsip "anggota adalah raja". Ini bukanlah pola yang dipaksakan.

Sebab, pada kenyataannya anggota adalah pemilik teater, yang berarti anggota memiliki hak penuh untuk menghadiri pertemuan-pertemuan, rapat-rapat, menggunakan hak suaranya dalam mengatasi masalah-masalah yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ada hubungannya dengan kepentingan mereka dan membantu mempromosikan UKM Teater SUA IAIN Sunan Ampel Surabaya. Sikap loyal atau rasa memiliki juga dapat ditumbuhkan dengan banyak cara lain. Misalnya, anggota dapat dilibatkan dalam perencanaan kegiatan teater sejak awal.

Dengan cara ini, dapat dinilai apakah rencana kegiatan tersebut telah sesuai dengan kepentingan anggota, atau sejauh mana kegiatan tersebut telah sesuai dengan kepentingan anggota, atau sejauh mana kegiatan yang akan dilaksanakan mampu membangkitkan gairah anggota dalam kegiatan UKM Teater SUA IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Cara ini juga dapat menjamin kesesuaian antara kemampuan, potensi, dan sumber daya anggota dengan kegiatan UKM Teater SUA. Disamping cara ini, kita juga dapat mengambil metode lain. Misalnya, memilih pengelola teater tidak hanya mengandalkan kemampuan berorganisasi, melainkan juga kejujuran, kharisma, serta pemahaman mereka tentang teater. Juga dipilih pengelola yang memiliki kemampuan mengkomunikasikan tujuan organisasi dan cara-cara mencapainya secara jelas, cepat memberi solusi jika timbul masalah, mampu menjamin transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kegiatan teater SUA, serta berbagai kemampuan lainnya.

Dalam menentukan strategi rekrutmen yang digunakan untuk merekrut anggota peneliti melihat pengurus telah menentukan metode yang tepat yaitu metode tertutup dan metode terbuka, hal ini di dukung dengan lemahnya minat dan antusias mahasiswa untuk bergabung dalam UKM Teater SUA IAIN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sunan Ampel Surabaya. Maka langkah -langkah dalam menentukan strategi rekrutmen yang dilakukan oleh UKM Teater SUA dalam melakukan perekrutan, dalam hal ini memang sangat tepat seperti menentukan perencanaan rekrutmen, proses perekrutan, penentuan sumber anggota, penyaringan anggota dan kumpulan calon anggota yang akan diterima di UKM Teater SUA, karena langkah-langkah ini memang seharusnya dilakukan dalam melakukan perekrutan anggota dalam setiap organisasi, seperti yang dipaparkan oleh tokoh manajemen Henry Simamora yang memaparkan: "Dalam proses rekrutmen terdapat langkah -langkah yang dapat ditempuh diantaranya Penyusunan Strategi, Pencarian pelamar, Penyisian pelamar-pelamar yang tidak cocok, Pembuatan kumpulan pelamar."[56]

Dalam hal ini UKM Teater SUA menerapkan metode dan strategi yang diterapkan seperti organisasi-organisasi yang lebih dahulu maju dan berkembang. Bagaimana anggota yang akan direkrut adalah Sumber Daya Manusia yang sangat besar fungsinya, sehingga strategi dan langkah-langkah yang digunakan dalam metode rekrutmen anggota UKM Teater SUA memiliki kesamaan dengan strategi rekrutmen yang dilakukan oleh organisasi lainnya yang lebih dahulu berdiri.

Metode rekrutmen yang dipilih oleh UKM Teater SUA ada dua yang pertama rekrutmen dari dalam, maksudnya disini dari anggota yang ada membawa calon anggota yang baru baik dari fakultas maupun luar fakultas dan teman-teman. Sedangakan dari luar adalah mengadakan promosi meliputi

---

[56] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997),hal.221

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

brosur, spanduk, baliho, dengan melakukan metode rekrutmen yang telah dipilih UKM Teater SUA dalam melakukan perekrutan anggota baru dalam hal ini bekerja secara maksimal terbukti dengan meningkatnya jumlah penerimaan anggota dari tahun 2010 dengan jumlah yang direkrut 31 anggota terdiri dari 20 anggota laki-laki dan 11 anggota perempuan dan pada tahun 2009 pengurus mampu merekrut 27 anggota dengan perincian 17 anggota laki -laki dan 10 anggota perempuan. Dan pada calon anggota adanya penurunan karena pada tahun 2008 jumlah calon anggota terdiri dari 11 anggota dengan rincian 6 anggota laki-laki dan 5 anggota perempuan, jumlah seluruh anggota teater Sua mencapai 37 orang yang masih aktif.

Jika dilihat dari sisi keuntungan dan efektifitas perekrutan memang perekrutan dengan metode ini dan mencari sumber anggota dari dalam maupun dari luar. Yang perekrutan dari luar ini memang membutuhkan biaya dan proses yang cukup rumit di mana organsasi dituntut untuk lebih selektif dan mahir dalam memainkan metode tersebut agar tidak terjadi kesalahan dalam mengambil calon anggota yang akan bergabung dalam UKM Teater SUA IAIN Sunan Ampel Surabaya

D. Pembahasan

Dalam strategi rekrutmen anggota di UKM Teater SUA IAIN Sunan Ampel Surabaya peneliti tidak menemukan teori baru. Dalam strategi perekrutan anggota di UKM Teater SUA ini sesuai dengan teori yang peneliti ambil yaitu seperti yang dikemukan oleh Henry Simamora dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia sesuai dengan apa yang telah dipaparkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

oleh peneliti pada Bab II dalam kajian teoritik pada poin proses rekrutmen. Menjelaskan langkah-langkah apa saja yang ditempuh meliputi perencanaan rekrutmen, strategi rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen, penyaringan, dan kumpulan anggota.

a. Perencanaan rekrutmen

Dalam merencanakan rekrutmen, organisasi perlu mengetahui beberapa banyak pelamar yang mesti direkrut. Karena beberapa pelamar mungkin tidak memuaskan dan yang lainnya mungkin tidak menerima pekerjaan yang ditawarkan, maka organisasi haruslah merekrut lebih banyak pelamar dari yang diharapkan oleh organisasi untuk dijadikan anggota. Setelah organisasi mengidentifikai, beberapa banyak orang yang perlu direkrut, strategi khusus perlu disusun guna mengidentifikasi bagaimana calon anggota yang akan direkrut dari mana mereka berasal dan kapan mereka harus direkrut.

b. Strategi rekrutmen

strategi rekrutmen ada hal yang sangat penting dalam memutuskan perekrutan yang pertama organisasi haruslah mengidentifikasikan pasar tenaga kerja utama tempat di mana calon potensial dapat diperoleh. Dan yang kedua organisasi haruslah menganalisis tenaga kerjanya sendiri dan mengidentifikasi sumber-sumber karyawan terbaiknya.

c. Sumber-sumber rekrutmen

1) *Internal (Internal scorce)* berkenaan dengan anggota -anggota yang ada saat ini di dalam organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) *Eksternal (Ekternal al Scorse)* adalah individu yang saat ini tidak dikaryakan oleh organisasi

d. Penyaringan

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima, lamaran-lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang kelihatannya tidak memenuhi syarat.

e. Kumpulan pelamar

Kelompok pelamar yang terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan yang mungkin merupakan kandidat yang baik utuk posisi. Disisi lain Malayu S.P. Hasibun menuturkan proses rekrutmen sebagai berikut:

1) Penentuan dasar penarikan.
2) Penentuan sumber -sumber penarikan.
3) Metode-metode penarikan.
4) Kendala-kendala penarikan.[57]

Dalam UKM Teater SUA IAIN Sunan Ampel Surabaya menggunakan langkah-langkah strategi rekrutmen seperti ini adalah sangat tepat dan efisien dalam proses rekrutmen anggota di UKM Teater SUA. Tapi peneliti disini menemukan hal yang baru dalam perekrutan anggotanya, karena di UKM Teater SUA anggota itu di golongankan menjadi dua bagian yaitu anggota penuh (kuliah di IAIN) dan anggota partisipan (tidak kuliah). Yang membedakan disini adalah masalah mahasiswa yang kuliah di IAIN Sunan

[57] Malayu S.P. Hasibun, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hal. 41

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ampel Surabaya dan yang tidak kuliah di IAIN Sunan Ampel Surabaya dalam penerimaan anggota penuh terbatas karena untuk bergabung menjadi anggota penuh harus memenuhi persyaratan-persyaratan dan masih aktif dalam perkuliahan.

Sedangkan dalam rekrutmen calon anggota berkembang sangat baik dan maju karena tidak memiliki syarat-syarat yang menyulitkan calon anggota. Jadi yang peneliti temukan dalam strategi rekrutmen anggota di UKM Teater SUA IAIN Sunan Ampel Surabaya pembagian anggota di UKM Teater SUA IAIN Sunan Ampel Surabaya yaitu anggota penuh dan anggota partisipan.

Anggota penuh yang dimaksud adalah mahasiswa yang kuliah di IAIN Sunan Ampel Surabaya, sedangkan anggota partisipan adalah anggota yang tidak kuliah di IAIN Sunan Ampel yang ikut serta dalam berorganisasi di teater Sua.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id