

## Comparison Of Recruitment Systems Ukm (Student Activities Unit) Mapala (Nature Lover Students) Study Mapala Unived And Madyapala UMB

### Perbandingan Sistem Rekrutmen Ukm (Unit Kegiatan Mahasiswa) Mapala (Mahasiswa Pecinta Alam) Studimapala Unived Dan Madyapala UMB

Dandi febriawan <sup>1)</sup>; Siti Hanila <sup>2)</sup>; Tito Irwanto <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [dandifebriawan34@gmail.com](mailto:dandifebriawan34@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [28 November 2023]  
Revised [30 December 2023]  
Accepted [08 Januari 2024]

#### KEYWORDS

Basic Recruitment Rules,  
Recruitment Sources,  
Recruitment Methods

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan sistem rekrutmen UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) MAPALA (Mahasiswa Pecinta Alam) Studi MAPALA Unived dan MADYAPALA UMB. Berdasarkan karakteristik penelitian maka diperoleh sampel penelitian yaitu 2 organisasi dengan menggunakan metode Sensus atau Sampling Jenuh. Untuk jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berbentuk wawancara, observasi dan dokumentasi untuk mendapatkan hasil penelitian ini. Rekrutmen disusun melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci, dan disajikan persyaratan dalam bentuk kebutuhan yang dimaksudkan untuk organisasi yang akan mendaftar. Hasil dari penelitian Perbandingan sistem Rekrutmen UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) MAPALA (Mahasiswa Pecinta Alam) Studi MAPALA UNIVED dan MADYAPALA UMB adalah di MAPALA UNIVED tahapan dalam rekrutmen mempunyai perbedaan di kemah konservasi, sedangkan di MADYAPALA UMB tidak ada Kemah konservasi, untuk nama kegiatan di ke 2 organisasi juga berbeda untuk MAPALA UNIVED itu namanya Diksar sedangkan MADYAPALA UMB Diklat Lalang, Untuk orang yang bisa mendaftar di ke dua organisasi memiliki beberapa perbedaan MADYAPALA UMB untuk mahasiswa Fakultas Teknik ada persyaratan khusus untuk mendaftar sedangkan MAPALA UNIVED tidak ada persyaratan khusus untuk mahasiswa Univesutas Dehasen Bengkulu, sedangkan batasan peserta itu ada batasan semester untuk MADYAPALA UMB, itu semester 1-5 sedangkan di MAPALA UNIVED semester 1-3, dan Untuk persyaratan dalam rekrutmen di MAPALA UNIVED itu ada yang namanya surat izin orang tua/wali dan pernyataan siap mengikuti DIKSAR sedangkan di MADYAPALA persyaratan tersebut tidak ada sama sekali.

#### ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the comparison of the recruitment system for UKM (Student Activity Units) MAPALA (Nature Lover Students) STUDY MAPALA UNIVED AND MADYAPALA UMB. Based on the characteristics of the research, a research sample was obtained, namely 2 organizations, using the Census or Saturated sampling method. For this type of research, it is quantitative research, namely research in the form of interviews, observations and documentation in order to get the results of this research. The results of the research comparing the Recruitment System for UKM (Student Activity Units) MAPALA (Nature Lover Students) Study MAPALA UNIVED and MADYAPALA UMB are that in MAPALA UNIVED the stages in recruitment are different in conservation camps, whereas in MADYAPALA there is no such thing as a conservation camp, whereas the name of the activity in the two organizations is also different, for MAPALA UNIVED it is called DIKSAR while for MADYAPALA UMB Diklat Lalang, for people who can register in the two organizations there are differences, for MADYAPALA UMB for Engineering Faculty students there are special requirements whereas at MAPALA UNIVED There are no special requirements for each faculty at Dehasen Bengkulu University, for participant limits there is a semester limit when you want to register at MADYAPALA UMB, that is semesters 1-5 while at MAPALA UNIVED semesters 1-3, and for recruitment requirements at MAPALA UNIVED There is such a thing as a parent/guardian's permission letter and a statement of readiness to take part in Diksar, whereas in MADYAPALA UMB these requirements do not exist at all.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Ajabal (2020:115) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuan. Menurut Riniwati (2016:82) manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi personil, tenaga kerja, karyawan atau pegawai. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:85) mengemukakan

bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan (SDM) untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan sehingga tercapai tujuan (goal) bersama. Perbandingan bisa memberikan kepada kita perspektif tentang lembaga-lembaga, kebaikan dan keburukan dan apa yang menyebabkan lembaga-lembaga itu terbentuk. (Mochtar, 2015) perbandingan berasal dari kata banding yang berartipersamaan, selanjutnya membandingkan mempunyai arti mengadu dua hal untuk diketahui perbandingannya. Perbandingan diartikan sebagai selisih persamaan. sistem adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas. Sistem juga diartikan sebagai susunan yang teratur dari pandangan, teori, asas, dan sebagainya. (KBBI) juga mendefinisikan pengertian sistem sebagai sebuah metode. Sistem menurut Meriam Webster adalah interaksi secara teratur atau kelompok item yang saling bergantung membentuk satu kesatuan yang utuh. Sistem juga didefinisikan sebagai seperangkat ajaran, gagasan, atau asas yang terorganisasi biasanya dimaksudkan untuk menjelaskan pengaturan atau cara kerja dari keseluruhan yang sistematis. Rekrutmen merupakan jumlah dan kategori pegawai yang diperlukan yang ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolaan (SDM) secara formal. Rekrutmen disusun melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci, dan disajikan anggota dalam bentuk kebutuhan yang dimaksudkan untuk pendatar baru, atau karena ada pegawai yang mengundurkan diri atau pensiun, dan atau karena ekspansi terhadap area atau wilayah kerja yang baru sehingga membutuhkan pegawai baru. Tuntutan jangka pendek menempatkan (SDM) dalam tekanan untuk memberikan calon pegawai secara cepat. Persyaratan yang ditetapkan dalam bentuk deskripsi pekerjaan atau profil peran dan spesifikasi pegawai. Ini memberikan informasi yang diperlukan untuk menyusun iklan, posting lowongan di internet, agen pelatihan atau konsultan perekrutan, dan menilai calon dengan cara wawancara dan tes seleksi (Amstrong, 2019:62).

Menurut (Daspar, 2020) rekrutmen merupakan kegiatan mencari dan menarik para calon karyawan dengan motivasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang telah kosong di tiap bagian yang dibutuhkan perusahaan. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak. Program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan yang terkadang bertentangan. Tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama organisasi dengan biaya yang paling minim. Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) adalah lembaga kemahasiswaan tempat berkumpulnya mahasiswa yang memiliki kesamaan minat atau kegemaran, kreativitas, serta orientasi aktivitas penyaluran kegiatan ekstrakurikuler di dalam kampus. Di SMA istilah UKM ini biasanya dikenal dengan Ekstrakurikuler. Tidak hanya berlandaskan pada azas manfaat semata, UKM juga berlandaskan pada azas Edukatif dan memiliki nilai-nilai sosial di antaranya: saling menghargai, gotong-royong, peduli terhadap sesama, kemandirian, persatuan dan kesatuan.

Pada umumnya, perguruan tinggi menyediakan UKM yang dikelompokkan ke dalam empat bidang, yaitu bidang penalaran, olahraga, seni, dan kesejahteraan. Beberapa UKM yang cukup populer dan bisa kamu temukan di bangku kuliah seperti paduan suara, resimen mahasiswa, teater, pencinta alam, serta sepak bola. Mahasiswa Pecinta Alam (MAPALA) merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam kegiatan alam bebas. Mereka membagi kegiatannya dalam enam divisi yaitu: panjat tebing, rafting, keving, gunung hutan, daiving, dan lingkungan hidup. Disamping enam divisi tersebut mereka juga bergerak dalam kegiatan sosial masyarakat seperti Search And Rescue (SAR) dan Explore Search And Rescue (ESAR) dan juga pengabdian masyarakat. MAPALA menjadi salah satu organisasi mahasiswa yang sangat berpotensi dalam sebuah operasi (SAR) dan (ESAR). Sebagai unit kegiatan mahasiswa, selama berdiri MAPALA sudah banyak berperan mengharumkan nama dalam berbagai kegiatan. Setiap kampus di kota Bengkulu memiliki UKM MAPALA yang mana tergabung di Pusat Koordinasi Daerah (PKD). Sampai saat ini MAPALA di Provinsi Bengkulu berjumlah 18 MAPALA, akan tetapi peneliti mengambil 2 universitas swasta yaitu MAPALA Universitas Dehasen Bengkulu dan MADIYAPALA Universitas Muhammadiyah Bengkulu sebagai objek penelitian.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia

adalah salah satunya: Menurut Ajabar (2020:4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut Riniwati (2016:1) manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi personil, tenaga kerja, karyawan atau pegawai. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:6) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan sehingga tercapai tujuan Bersama.

## Perbandingan

Perbandingan adalah penelitian pendidikan yang menggunakan teknik membandingkan suatu objek dengan objek lain. Objek yang diperbandingkan dapat berwujud tokoh atau cendekiawan, aliran pemikiran, kelembagaan, manajemen maupun pengembangan aplikasi pembelajaran. Hartati (2017:225) menambahkan, analogi merupakan sebuah alat yang digunakan untuk memperbandingkan sifat yang sama antara dua konsep yaitu konsep target dan konsep analog. Perbandingan tersebut dapat membantu proses pemahaman siswa terhadap konsep baru yang akan dipelajari.

Dalam analisa perbandingan biasanya melalui tiga tahap yaitu: tahap pertama merupakan kegiatan dikriptif untuk mencari informasi, tahap kedua memilah-milah informasi berdasarkan klasifikasi tertentu, dan tahap ketiga menganalisa hasil pengklasifikasian itu untuk dilihat keteraturan dan hubungan antara berbagai variabel. Studi perbandingan bisa memberikan kepada kita perspektif tentang lembaga-lembaga, kebaikan dan keburukan dan apa yang menyebabkan lembaga-lembaga itu terbentuk. Mochtar (2018:26-29). Dari beberapa pengertian perbandingan menurut penulis maka yang dimaksud dengan perbandingan adalah membandingkan dua hal lembaga untuk diketahui perbedaan dan persamaan kedua lembaga melalui tahap-tahap tertentu.

## Sistem

Pengertian sistem adalah sekumpulan objek-objek yang saling berelasi dan berinteraksi serta hubungan antara objek bisa dilihat sebagai satu kesatuan yang dirancang untuk mencapai satu tujuan. Dengan demikian, secara sederhana sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsur variabel-variabel yang saling terorganisasi, saling berinteraksi, dan saling bergantung satu sama lain. (Rina & Fatkur, 2019).

Menurut Fatansyah (2015:11) bahwa Sistem adalah sebuah tatanan (keterpaduan) yang terdiri atas sejumlah komponen fungsional (dengan satuan fungsi dan tugas khusus) yang saling berhubungan dan secara bersama-sama bertujuan untuk memenuhi suatu proses tertentu. Sedangkan menurut Menurut Susanto (2013:22) bahwa sistem adalah kumpulan atau grup dari sub sistem bagian komponen atau apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan dapat bekerja sama untuk mencapai satu tujuan tertentu.

Menurut Susanto (2013:23) tujuan sistem merupakan target atau sasaran akhir yang ingin dicapai oleh suatu sistem. Agar target tersebut bisa tercapai, maka target atau sasaran tersebut harus diketahui terlebih dahulu ciri-ciri atau kriterianya. Upaya mencapai suatu sasaran tanpa mengetahui ciri-ciri atau kriteria dari sasaran tersebut kemungkinan besar sasaran tersebut tidak akan pernah tercapai. Ciri-ciri atau kriteria dapat juga digunakan sebagai tolak ukur dalam menilai suatu keberhasilan suatu sistem dan menjadi dasar dilakukannya suatu pengendalian. Dari pengertian tujuan sistem yang dipaparkan di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa sistem adalah kumpulan suatu komponen sistem yang saling berhubungan satu sama lain untuk mencapai tujuan suatu agenda utama perusahaan atau organisasi.

## Rekrutmen

Istilah rekrutmen berkaitan dengan prosedur yang meliputi identifikasi calon kandidat, penyaringan, wawancara, pelatihan, dan penempatan. Human resourch (HR) bertanggung jawab untuk melaksanakan rekrutmen karena pekerjaan ini bertujuan menjaring sumber daya manusia yang sesuai kualifikasi.

Menurut Sutrisno (2016:45) mengatakan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:45) juga mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk diperkerjakan dalam suatu organisasi.

Menurut Sulistiyani & Rosidah dalam Danang (2012:93) mengatakan: penarikan tenaga kerja atau rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan memotivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Dari beberapa definisi rekrutmen menurut penulis maka

yang dimaksud dengan rekrutmen adalah proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan.

### Sumber Rekrutmen

Dalam juklak juknis rekrutmen organisasi MAPALA UNIVED, sumber rekrutmen adalah mahasiswa yang tercatat sebagai mahasiswa aktif universitas, dan orang yang sudah pernah menjadi anggota MAPALA tidak boleh mendaftarkan diri lagi, maka dari itu sumber rekrutmen UKM MAPALA haruslah dari eksternal organisasi.

### Eksternal Organisasi

Sistem rekrutmen eksternal ini dengan cara merekrut calon karyawan dari luar organisasi, artinya calon karyawan harus berada dari luar organisasi itu dan sistem rekrutmen eksternal ini dapat dilakukan dengan cara memasang iklan di majalah, di koran dll. Proses rekrutmen eksternal ini akan memakan biaya yang besar karena biasanya banyak tenaga kerja baru yang hanya bertahan satu atau dua tahun saja dan penyebaran iklan ini juga tentu akan memakan biaya yang besar.

Menurut (Rachmawati: 2017) Adapun beberapa metode rekrutmen eksternal yaitu:

1. Pelamar Langsung Dan Referensi  
Pelamar akan datang langsung pada organisasi itu meskipun organisasi itu sedang tidak mempublikasi tentang lowongan pekerjaan, jadi pelamar datang sendiri tanpa melihat dari media manapun mungkin karena tertarik kantung bisa bergabung kedalam organisasi tersebut. Kelebihan dari lamaran langsung ini akan menghemat biaya untuk pembuatan iklan. Pelamar biasanya mendapatkan rekomendasi dan referensi oleh orang (karyawan) yang beradap di dalam organisasi kepada departemen personalia. Kelebihan dari metode ini juga adalah sudah mengetahui keahlian apa yang dimiliki oleh calon karyawan dan departemen sumber daya manusia juga sudah mengetahui keahliannya karena manajemen sumber daya manusia ini sudah memiliki data lengkap tentang calon karyawan tersebut dan karyawan biasanya akan merekomendasikan temannya atau saudaranya yang memiliki sikap yang sama dan memiliki keahlian. Cara ini boleh saja di gunakan tetapi harus memikirkan beberapa faktor karena dapat memicu rekomendasi yang bersifat saran.
2. Iklan Surat Kabar Dan Majalah  
Iklan dalam surat kabar dan majalah adalah media yang sering di gunakan dari zaman ke zaman media surat kabar dan majalah ini masih tetap ada, dengan memilih media iklan dan surat kabar adalah pilihan yang baik karena cara ini cukup efektif untuk merekrut calon karyawan, tetapi metode ini juga memiliki kekurangan, kekurangannya adalah organisasi yang bersangkutan akan kebanjiran calon karyawan yang akan melamar di organisasi tersebut.
3. Open House  
Metode ini yang akan dilakukan oleh organisasi dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dengan meminimalisir biaya. Metode ini dilakukan dengan cara organisasi akan membuka kesempatan untuk sekelompok orang untuk datang mengunjungi ke organisasi itu, lalu organisasi tersebut akan melihat fasilitas-fasilitas terbaik yang berada di dalam organisasi itu, lalu setelah itu organisasi tersebut akan menceritakan sejarah tentang organisasi itu dengan tujuan untuk menarik minat sekelompok orang-orang yang hadir ke organisasi itu, dan setelah menarik perhatian kepada orang yang datang ke sana, organisasi itu mengharapkan agar orang yang datang kesana akan tertarik dan minat bekerja di sana.
4. Nepotisme  
Metode yang dilakukan dalam metode ini adalah dengan cara memberikan jabatan kepada keluarga, metode ini biasanya sering digunakan. Karena ada ikatan keluarga organisasi itu tidak sungkan memberikan tugas bahkan jabatan. Dalam metode ini ada kekurangannya yaitu yang diberikan kepercayaan dengan memberikan jabatan dan tugas, yang diberikan kepercayaan belum tentu bisa menjalankan tugasnya. Karena metode ini digunakan karena ada ikatan keluarga bukan kemampuan khusus di bidangnya.
5. Perekrutan Elektronik  
Metode perekrutan elektronik ini dilakukan menggunakan media yang sudah diketahui oleh seluruh dunia yaitu dengan cara menggunakan internet, dengan metode ini informasi yang didapat dan diberikan akan sangat mudah dan dengan metode ini akan memberikan peluang yang sangat besar.

Apalagi di tahun ini yang sudah semakin berkembang, anak usia 2 tahun saja sudah mengetahui apa itu internet.

## Hambatan Rekrutmen

Agar proses rekrutmen berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai hambatan. Hambatan-hambatan yang bersumber dari organisasi, pelaksana rekrutmen dan lingkungan eksternal. Hambatan-hambatan rekrutmen menurut Handoko Wulandari (2016:3) antara lain:

1. Kebijakan Organisasi (Organizational Policies)  
Kebijakan organisasi merupakan arah tindakan yang dipakai oleh organisasi dalam pengelolaan kegiatan sumber daya manusia, kebijaksanaan kompensasi, kebijaksanaan status pegawai, dan kebijaksanaan penarikan tenaga lokal.
2. Kebijaksanaan Promosi  
Kebijaksanaan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kepada pendaftar sekarang kesempatan pertama untuk memasuki organisasi, kebijaksanaan ini akan meningkatkan moral dan partisipasi pendaftar, serta membantu kegiatan.
3. Perencanaan Sumber Daya Manusia  
Perencanaan sumber daya manusia menentukan bahwa perekrutan anggota, Perencanaan sumber daya manusia, ini dapat menjadi hambatan, misalnya hasil dilakukan dengan mengutamakan tidak berkualitas untuk memenuhi kebutuhan ini menjadi hambatan hambatan untuk merekrut calon anggota yang berpotensi.
4. Affirmatif Action Plan  
Affirmative Action Plan adalah tindakan yang harus menyesuaikan dengan Peraturan yang ditetapkan, seperti tidak diperbolehkan mendiskriminasi calon anggota berdasarkan jenis kelamin, etnis, agama, dan lain-lain.
5. Kondisi Lingkungan Eksternal  
Kondisi lingkungan disini menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi seperti tingkat pengangguran dan tingkat persaingan calon anggota.
6. Persyaratan Jabatan  
Persyaratan jabatan yang ditentukan untuk menjadi landasan dalam proses rekrutmen dapat tidak menunjukan hubungan yang kuat dengan unjuk pelamar.
7. Biaya Penarikan  
Biaya yang diperlukan untuk proses penarikan bisa sangat besar, yang mungkin tidak tersedia oleh calon pelamar.

## Tahapan Rekrutmen

Untuk menjadi anggota Mahasiswa Pecinta Alam (MAPALA) tidak lah mudah ada beberapa tahapan yang perlu di selesaikan. Menurut Juklak-Juknis Pendidikan Dasar (DIKSAR) MAPALA UNIVED ke XIV 2023 adalah sebagai berikut:

1. Menyelesaikan Segala Berkas dan Administrasi  
Dimana calon peserta diwajibkan menyelesaikan segala persyaratan seperti mengisi formulir, mengumpulkan foto copy KTP dan menyelesaikan pembayaran registrasi.
2. Mengikuti Tes Wawancara, Tes Kesehatan, dan Tes Fisik  
Untuk calon peserta wajib mengikuti tes tersebut dikarenakan ada beberapa aspek yang perlu di selesaikan oleh peserta.
3. Kemah Konservasi  
Di mana calon anggota yang sudah melakukan tes dan sudah melengkapi persyaratan yang ada, di kemah konservasi mereka di resmikan menjadi calon anggota MAPALA dan dinyatakan lulus di tahapan awal.
4. Mengikuti Materi Ruang  
Tahapan ini adalah mempersiapkan calon anggota sebelum terjun kelapangan secara langsung dan mengaplikasikan materi yang di dapat.
5. Pendidikan Dasar (DIKSAR)  
Di mana di sini calon anggota mengaplikasikan materi yang sudah di dapat di materi ruang sebelumnya.
6. Membuat Laporan Dan Mempersentasikan Hasil Dari Diksar  
Di mana tahapan ini adalah untuk mengasa kembali ingatan calon anggota dalam menerima materi yang sudah di terima dan melatih anggota untuk memahami sistem penulisan laporan dan cara persentasi di depan halayak umum.

### UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa)

Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), merupakan salah satu dari organisasi yang memiliki kedudukan resmi di lingkup perguruan tinggi atau kampus. Organisasi ini dibentuk dengan tujuan untuk memwadhahi aktivitas kemahasiswaan, mengembangkan minat, bakat dan keahlian tertentu bagi para aktivis yang ada di dalamnya. Keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan tentang pedoman umum organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi 22 pasal 4:

1. UKM berkedudukan di tingkat perguruan tinggi dan merupakan kelengkapan nonstructural pada perguruan tinggi.
2. UKM mempunyai tugas pokok merencanakan dan melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler di tingkat perguruan tinggi yang bersifat penalaran dan keilmuan, minat dan kegemaran, kesejahteraan mahasiswa, serta pengabdian kepada masyarakat.
3. Unit Kegiatan Mahasiswa terdiri dari tiga kelompok minat: Unit-unit Kegiatan Olahraga, Unit-unit Kegiatan Kesenian dan Unit Khusus (Pramuka, Resimen Mahasiswa, Pers Mahasiswa, Koperasi Mahasiswa, Unit Kerohanian dan sebagainya).

### Pengertian Organisasi

Pada dasarnya orang tidak bisa hidup sendiri. Sebagian besar tujuannya dapat terpenuhi apabila ada interaksi sosial dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa hidup sendiri karena manusia memiliki kebutuhan terhadap manusia lainnya. Karena itulah biasanya manusia berkumpul dan membentuk kelompok, yang disebut dengan organisasi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, organisasi adalah kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian dalam perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu, atau bisa juga diartikan sebagai kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama, menurut Hasibuan (2013:24) adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Jadi organisasi dapat dipahami sebagai sarana atau alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dikatakan organisasi adalah wadah (wahana) kegiatan dari orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan itu setiap orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya.

Mahasiswa pecinta alam MAPALA adalah salah satu unit kegiatan mahasiswa UKM yang ada di lingkungan Universitas, di mana MAPALA itu di cetuskan oleh Soe Hok Gie di Universitas Indonesia (UI) pada tahun 12 Desember 1964, MAPALA pertama kali di Bengkulu itu adalah kampala FE UNIB, organisasi MAPALA sendiri bergerak di bidang pecinta alam, ada berbagai divisi yang ada di seluruh Indonesia antara lain, gunung hutan, lingkungan hidup, lingkungan hidup, telusur gua, selam, panjat tebing, para layang, dan arum jeram.

MAPALA sangat sering ikut serta dalam membantu kemasyarakatan seperti membantu korban banjir yang ada di provinsi Bengkulu maupun di luar provinsi, selain itu untuk bergabung di MAPALA itu tidak mudah ada beberapa tahapan yang di ikut, pendidikan dasar (diksar), pendidikan lanjutan Dan Pengambilan Nomor Anggota (PNA), di Provinsi Bengkulu sendiri memiliki 18 MAPALA yang berada di setiap Universitas

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Analisis menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Sedangkan menurut Moleong (2017:280-281) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Dalam sebuah perekrutan, ada beberapa langkah yang harus dilakukan dalam setiap perekrutan seperti yang dikemukakan oleh Mathis (2013:227), menjadi tolak ukur dalam perbandingan sistem rekrutmen Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Mahasiswa Pecinta Alam (MAPALA) antara MAPALA UNIVED DAN MADYAPALA. indikator diantaranya adalah:

**Tabel 1 Indikator Penelitian**

| No | Indikator   | MAPALA UNIVED | MADYAPALA UMB |
|----|---|---------------|---------------|
| 1. | <p>Dasar Aturan Rekrutmen</p> <p>a. Adanya aturan yang jelas<br/>Hukuman atau aturan dalam aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.</p> <p>b. Persyaratan umum<br/>Persyaratan calon pelamar secara umum dalam melakukan pelamaran kepada perusahaan/organisasi.</p> <p>c. Persyaratan khusus<br/>Persyaratan bagi pelamar yang memiliki kualifikasi tertentu sesuai dengan yang ditentukan perusahaan/organisasi.</p> |               |               |
| 2. | <p>Sumber Rekrutmen</p> <p>a. Pengalaman<br/>Sumber yang berasal dari luar Organisasi, dalam kata lain di luar anggota perusahaan/organisasi dalam menduduki jabatan yang di tawarkan.</p> <p>b. Prestasi<br/>Sumber yang berasal dari dalam perusahaan/organisasi itu sendiri untuk mengisi jabatan yang di tawarkan.</p>  |               |               |
| 3. | <p>Metode Rekrutmen</p> <p>a. Tes kemampuan</p> <p>b. Potensi akademik</p>  |               |               |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis membahas hasil dari penelitian dengan menggunakan indikator Mathis (2013:227). Berikut adalah hasil dari penelitian.

**Tabel 2 Hasil Penelitian MAPALA UNIVED**

| No | Indikator   | MAPALA UNIVED   |
|----|---|---|
| 1. | <p>Dasar Aturan Rekrutmen</p> <p>A. Adanya aturan yang jelas<br/>Hukuman atau aturan dalam aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi</p>   | <p>Peraturan yang harus ditaati oleh panitia dan peserta yaitu: harus memakai atribut lengkap organisasi, dilarang mengkonsumsi obat-obatan terlarang seperti: narkoba, sabu, ganja, atau semacam pil. Dilarang minum-minuman keras, tidak boleh mengambil alih siswa tanpa izin dari Korlap, mentaati roundon kegiatan dan dilarang melakukan kontak fisik terhadap siswa.</p> <p>Peraturan yang harus ditaati oleh siswa, dilarang membawa rokok, kosmetik, minuman keras, obat-obatan terlarang seperti: narkoba, ganja, sabu atau semacam pil. Setiap peserta harus mentaati roundon kegiatan yang sudah ada.</p> |
|    | <p>B. Persyaratan khusus<br/>Persyaratan bagi pelamar yang memiliki kualifikasi tertentu sesuai dengan yang ditentukan perusahaan atau organisasi.</p>  | <p>Syarat khusus bagi calon anggota yang sudah pernah tergabung ke KPA dan OPA yaitu: surat pengunduran diri dari KPA dan OPA yang pernah diikuti.</p>  |
| 2. | <p>Sumber Rekrutmen</p> <p>A. Pengalaman<br/>Sumber yang berasal dari luar organisasi, dalam kata lain di luar anggota perusahaan atau organisasi dalam menduduki jabatan yang di tawarkan.</p> | <p>Adalah mahasiswa aktif semester 1-3 yang sudah pernah mengikuti Kelompok Pecinta Alam (KPA), Organisasi Pecinta Alam (OPA), Federasi Arum Jeram Indonesia (FAJI) dan yang tergabung didalam Federasi Panjat Tebing Indonesia (FPTI).</p>   |
|    | <p>B. Prestasi<br/>Sumber yang berasal dari dalam perusahaan atau organisasi itu sendiri</p>  | <p>Adalah calon anggota yang memiliki prestasi dalam organisasi Siswa Pecinta Alam (SISPALA), Kelompok Pecinta Alam (KPA), Organisasi Pecinta Alam (OPA),</p>   |

|    |   |   |
|----|---|---|
|    | untuk mengisi jabatan yang di tawarkan. | Federasi Arum Jeram Indonesia (FAJI), Federasi Panjat Tebing Indonesia (FPTI). dan orang yang berpengalaman yang ada di Divisi MAPALA UNIVED.   |
| 3. | Metode Rekrutmen<br>A. Tes kemampuan    | Metode yang di gunakan dalam rekrutmen MAPALA UNIVED adalah metode tertutup, karna pendaftaran DIKSAR hanya untuk mahasiswa aktif Universitas Dehasen Bengkulu saja.<br>Tes kemampuan calon anggota yaitu: tes wawancara, tes fisik, tes kesehatan, mengikuti DIKSAR, membuat Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) dan mempersentasikan hasil dari LPJ ke pihak penguji. |
|    | A. Potensi akademik                     | Tes akademik yang dimaksud adalah tes menjawab pertanyaan yang diberikan penguji kepada calon anggota dengan cara menjawab secara lisan yang ditujukan untuk menguji kemampuan berfikir secara logis setiap peserta.  |

Sumber: Yuni Sania, Kabid 1 MAPALA UNIVED Tahun 2023

**Tabel 3 Hasil Penelitian MADYAPALA UMB**

| No | Indikator   | MADYAPALA UMB  |
|----|---|--|
| 1. | Dasar Aturan Rekrutmen<br><br>A. Adanya aturan yang jelas Hukuman atau aturan dalam aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.   | Peraturan yang harus ditaati oleh panitia dan peserta yaitu: harus memakai atribut lengkap organisasi, dilarang mengkonsumsi obat-obatan terlarang seperti: narkoba, sabu, ganja, atau semacam pil. Dilarang minum-minuman keras, tidak boleh mengambil alih siswa tanpa izin dari Korlap, mentaati roundon kegiatan dan dilarang melakukan kontak fisik terhadap siswa.<br>Peraturan untuk siswa, dilarang membawa rokok, kosmetik, minuman keras, obat-obatan terlarang seperti: narkoba, ganja, sabu atau semacam pil. Setiap peserta harus mentaati roundon kegiatan yang sudah ada. |
|    | B. Persyaratan umum<br>Persyaratan calon pelamar secara umum dalam melakukan pelamaran kepada perusahaan/organisasi.  | Ada 2 persyaratan yang harus di selesaikan panitia dan peserta, persyaratan ini harus di selesaikan sebelum pelaksanaan DIKSAR.<br>Persyaratan panitia, harus sesuai dengan (SK) Ketua Umum, rekomendasi kegiatan dari Wakil Rektor III, izin lokasi pra DIKSAR, izin POLSEK, Camat, dan desa.<br>Persyaratan calon anggota/siswa harus mahasiswa aktif semester 1-5, mengisi formulir pendaftaran, membayar administrasi, mengikuti, tes wawancara, tes kesehatan, tes fisik, mengikuti Diklat Lalang, membuat laporan pertanggung jawaban dan melakukan ujian laporan.                 |
|    | C. Persyaratan khusus<br>Persyaratan bagi pelamar yang memiliki kualifikasi tertentu sesuai dengan yang ditentukan perusahaan atau organisasi.                                      | Syarat khusus bagi calon anggota yang sudah pernah tergabung ke KPA dan OPA yaitu: surat pengunduran diri dari KPA dan OPA yang pernah diikuti. Dan untuk Fakultas Teknik ketika mahasiswa teknik ingin mendaftar ada persyaratan yang perlu di selesaikan.  |
| 2. | Sumber Rekrutmen<br>A. Pengalaman<br>Sumber yang berasal dari luar Organisasi, dalam kata lain di luar anggota perusahaan atau organisasi dalam menduduki jabatan yang di tawarkan. | Adalah mahasiswa aktif semester 1-5 yang sudah pernah mengikuti Kelompok Pecinta Alam (KPA), Organisasi Pecinta Alam (OPA), Federasi Arum Jeram Indonesia (FAJI) dan yang tergabung didalam Federasi Panjat Tebing Indonesia (FPTI).   |
|    | B. Prestasi<br>Sumber yang berasal dari dalam perusahaan atau organisasi itu sendiri untuk mengisi jabatan yang di tawarkan.  | Orang yang sudah pernah mengikuti Siswa Pecinta Alam (SISPALA), Kelompok Pecinta Alam (KPA), Organisasi Pecinta Alam (OPA), dan orang yang berpengalaman yang ada di Divisi MADYAPALA UMB.   |

|    |                                      |  |
|----|--------------------------------------|--|
| 3. | Metode Rekrutmen<br>A. Tes kemampuan | Metode yang digunakan dalam rekrutmen MADYAPALA UMB adalah metode tertutup, karena pendaftaran Diksar hanya untuk mahasiswa aktif Universitas Dehasen Bengkulu. Untuk mengetes kemampuan Calon Anggota dalam kualifikasi menjadi Anggota MADYAPALA UMB dengan cara.<br>Tes kemampuan calon anggota yaitu: tes wawancara, tes fisik, tes kesehatan, mengikuti DIKSAR, membuat Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) dan mempersentasikan hasil dari LPJ ke pihak penguji. |
|    | B. Potensi akademik                  | Tes akademik yang dimaksud adalah tes menjawab pertanyaan yang diberikan penguji kepada calon anggota dengan cara menjawab secara lisan yang ditujukan untuk menguji kemampuan berfikir secara logis setiap peserta.   |

Sumber : Awang Febrin Subakti Kabid 1 MADYAPALA UMB Tahun 2023

Hasil dari penelitian Perbandingan Sistem Rekrutmen UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) MAPALA (Mahasiswa Pecinta Alam) Studi MAPALA UNIVED dan MADYAPALA UMB adalah:

1. Terdapat beberapa persamaan dalam rekrutmen antara MAPALA UNIVED dan MADYAPALA UMB, akan tetapi disini peneliti mendapatkan perbedaan dari cara rekrutmen kedua organisasi yaitu: pada MAPALA UNIVED terdapat kemah konservasi, sedangkan di MADYAPALA tidak ada.
2. Sedangkan untuk nama kegiatan di ke-2 organisasi juga berbeda pada MAPALA UNIVED disebut DIKSAR sedangkan MADYAPALA UMB Diklat Lalang.
3. Untuk peserta yang mendaftar di ke-2 organisasi juga memiliki perbedaan, pada MADYAPALA UMB terdapat persyaratan khusus untuk mahasiswa Fakultas Teknik bagi yang ingin mendaftar. sedangkan di MAPALA UNIVED setiap fakultas yang ada di Universitas Dehasen Bengkulu berhak untuk mendaftar.
4. Untuk batasan semester pada MADYAPALA UMB adalah mahasiswa aktif semester 1-5, sedangkan di MAPALA UNIVED adalah mahasiswa aktif semester 1-3.
5. Untuk persyaratan dalam rekrutmen di MAPALA UNIVED harus ada surat izin orang tua atau wali dan pernyataan siap mengikuti Diksar sedangkan di MADYAPALA persyaratan tersebut tidak ada.

Dari hasil penelitian ini penulis mendapatkan berapa perbedaan kedua organisasi MAPALA UNIVED dan MADAYAPALA UMB, menurut penulis di dalam pembuatan nama kegiatan memiliki makna masing-masing. Jadi untuk nama kegiatan tidak apa-apa berbeda asal tujuannya sama. Pada MAPALA UNIVED ada namanya kemah konservasi disini calon siswa di perkenalkan sedikit banyaknya bagaimana untuk mengikuti tahapan selanjutnya dan calon anggota di bekali dengan materi dasar agar memudahkan mereka dalam mengikuti materi ruang sedikit banyaknya sudah tau tentang materi yang perlu di pelajari. Pada saat kemah konservasi mereka bersenang-senang dalam melakukan tahapan selanjutnya, untuk MADYAPALA UMB agarsanya dapat membuat agenda tersebut supaya dalam rangka rekrutmen tidak monoton dengan materi yang ada di MADYAPALA UMB. Untuk masalah batasan semester sebaiknya semester 1-3 dikarenakan fase yang pas untuk calon anggota MAPALA mengikuti organisasi mahasiswa pecinta alam, ketika calon anggota mendaftar di atas semester 3 jenjang perkuliahan calon anggota sudah sibuk untuk mengurus perkuliahannya contoh kecilnya mereka akan melaksanakan study tour, PKL, pengabdian masyarakat. Mereka tidak akan fokus untuk meyelesaikan Sistem Pendidikan Organisasi (SPO) nya, untuk kelengkapan administrasi itu lebih baiknya dilengkapi dikarenakan ketika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan kita bisa membela diri karna kita ada pegangan administrasi yang kuat, dan mempermudah kawan-kawan dalam berkegiatan ketika adminstrasi kita lengkap.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa perbandingan dalam rekrutmen anggota MAPALA UNIVED dan MADYAPALA UMB perbedan tersebut memiliki keunggulan masing masing organisasi, perbandingan yang dimaksud merupakan nama kegiatan, perbedaan tahapan rekrutmen, batasan semester, perizinan calon anggota dan batasan orang yang mendaftar, perbedaan inilah hasil dari penelitian penulis.

**Saran**

Dengan melewati tahapan-tahapan yang sesuai prosedur yakinlah didalam diri anggota merasakan hal yang berbeda dari sebelumnya dan setelah menyelesaikan kegiatan ini kita dapat memperoleh manfaat dan pembelajaran yang lebih penting, Maka dari penulis menyarankan kepada MAPALA UNIVED dan MADYAPALA UMB dalam melakukan rekrutmen untuk masalah aturan dalam MAPALA silahkan di publikasikan disosial media karena kurangnya informasi peraturan dalam rekrutmen MAPALA.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ariadna, Mulyati. 2018 .“Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai”. Journal manajemen pendidikan islam Vol. 2 No. 2
- As'ari, D.K. 2017. Mengenal Mahasiswa dan Seputar Organisasinya. [on-line]. Tanggal akses: 28 November 2014. Available FTP: pena-deni.com.
- Bejo Siswanto, 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta Bumi: Aksara.
- Edison, E. Anwar, Yohny dan Komariyah, I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, Raymond. 2017. “Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bambang Djaja.” Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi 16 no. 3(1):131–39.
- Febriansyah, Angky dan Abdul Wahab, D. 2017. Analisis Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Lakumas Rancaekek Bandung. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 01. ISSN 2337- 5299.
- Hamali, A. Y. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive
- Haryono, S. 2018. Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi. Jakarta Timur: Luxima Metro Media.
- Kadarisman. 2017. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi. (Terjemahan : Vivin Andika Yuwono). Yogyakarta: Andi.
- Nimran, U. 2016. Perilaku Organisasi edisi revisi. Sidoarjo : Penerbit Laros.
- Yusuf, A. M. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Jakarta: Prenada Media.