

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sejarah telah mencatat bahwa pada masa Rasulullah Saw. masjid difungsikan sebagai tempat melaksanakan ibadah dan juga sebagai titik pusat kebudayaan, pusat pengetahuan, pusat informasi, pusat pengembangan ekonomi keumatan, pusat perencanaan strategi perang dan damai serta pusat pembinaan dan pengembangan sumber daya umat secara keseluruhan. Berfungsinya masjid sebagai sentral kegiatan kemasyarakatan bukan karena konteks sosial yang masih sederhana tetapi karena proses manajemen sosial kemasjidan yang telah berfungsi sebagai pengikat sosial.

Sejarah perjalanannya, masjid yang pertama dibangun oleh Nabi tak kurang dari sepuluh fungsi yang dijalankan, yaitu sebagai tempat ibadah, konsultasi dan komunikasi yang berkaitan dengan masalah ekonomi dan sosial budaya, pendidikan, santunan sosial, latihan militer dan persiapan alat-alatnya, pengobatan para korban perang, perdamaian dan pengadilan sengketa, aula tempat menerima tamu, penawan tahanan, dan pusat penerangan dan pembelaan agama.

Pada dasarnya, masjid sebagai pengembangan agama, pendidikan dan ekonomi ummat adalah hal yang tepat, karena bagi ummat Islam masjid disebut Rumah Allah. Rumah Allah artinya rumah tempat menghadap dan memberikan segala urusan yang berkaitan dengan kebutuhan manusia sebagai makhluk Allah. Baik kebutuhan fisik material maupun kebutuhan mental spiritual (*Nuriman, 2016:1*). Masjid bukan hanya terbatas sebagai ritual tempat ibadah atau kegiatan

keagamaan saja, tetapi masjid juga mesti terpelihara fisik atau bangunannya supaya jamaah merasa nyaman dan khusyu ketika melaksanakan ibadah. Maka dari itu perlu adanya manajemen masjid yang memiliki tujuan agar segala kegiatan pemeliharaan masjid dapat terkelola dengan baik dan dibutuhkan sebuah siklus manajemen yang dapat mengoptimalkan seluruh kegiatan yang terdapat di masjid.

Pengoptimalan masjid memerlukan keikutsertaan banyak pihak, membutuhkan jam'iyah atau organisasi dan jama'ah atau masyarakat.. Jam'iyah berarti membutuhkan kepemimpinan *discripsi* kerja, tata kerja, dan tanggung jawab. Jama'ah berarti membutuhkan kebersamaan untuk memakmurkan masjid. Gotong royong untuk membangun secara ideal fisik atau dengan fungsi dan memfungsikannya untuk kemaslahatan jamaah dan umat.

Melihat hal tersebut diperlukan manajemen masjid yang mumpuni sesuai dengan kebutuhan jamaah. Pengurus Masjid mesti mampu melayani ummat dengan sebaik mungkin. Setidaknya, masjid terasa nyaman untuk beribadah. Maka dari itu suatu lembaga termasuk masjid tentunya memerlukan pengurus atau sumber daya manusia dalam mengelola masjid, karena baik buruknya masjid tergantung dari baik atau tidaknya pengelola yang ada di dalamnya.

Masalah yang sering muncul dalam pengelolaan masjid adalah sulitnya rekrutmen sumber daya manusia untuk menjadi pengurus masjid. Adanya pengurus masjid belum menjamin partisipasi aktif jama'ah baik dalam kepengurusan maupun aktivitas masjid itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan masjid di Indonesia masih belum menjalankan rekrutmen pengurus yang sistematis. Wajar

kiranya jika masjid sepi dari kegiatan dakwah dan pemberdayaan umat karena adanya persoalan rekrutmen pengurus.

Berdasarkan pengamatan Peneliti, pengurus yang menjalankan masjid sehari-hari biasanya diambil dari jamaah yang bersedia memegang posisi tersebut. Selain pengurus, sumber daya manusia lain yang biasanya ada adalah marbot atau penjaga harian masjid, kadang merangkap tugas sebagai muazin, kebersihan dan perawatan sarana masjid. Kepengurusan masjid biasanya aktif pada momen-momen tertentu saja, seperti peringatan hari besar Islam atau sepanjang bulan Ramadhan dengan kegiatan rutin sholat tarawih, tadarus Al-Qur'an dan penerimaan/penyaluran zakat.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam penggerak berlangsungnya kemajuan suatu organisasi dan sumber daya manusia mempunyai peran dan fungsi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh sumber daya manusia yang kompeten di dalamnya. Namun sumber daya manusia yang berkompeten di dalam bidangnya tidak muncul begitu saja, maka di sinilah pentingnya metode rekrutmen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Perekrutan calon sumber daya manusia khususnya masjid pada saat ini dilakukan secara agresif, oleh karenanya hal ini menjadi sangat penting. Sumber daya manusia khususnya pada kepengurusan masjid diperlukan adanya metode perekrutan sumber daya manusia guna membantu organisasi masjid mencapai tujuannya serta mengoptimalkan pelayanan masjid.

Maka dari itu yang mesti disadari adalah kebanyakan masjid mengalami persoalan rekrutmen pengurus, belum ada pemecahan atas hal ini. Konsep tentang model rekrutmen pengurus yang diharapkan dapat menjadi tolak ukur bagi manajemen masjid yang belum dikembangkan sama sekali. Akibatnya, manajemen masjid berjalan secara alamiah, tidak ada acuan, dan sangat mengandalkan kesadaran masing-masing.

Rekrutmen merupakan proses yang sangat penting karena merupakan langkah awal bagi organisasi atau instansi untuk merekrut karyawan yang terpercaya. Oleh karena itu diperlukan proses uji kelayakan terhadap organisasi atau perusahaan dapat tetap produktif di masa depan tanpa harus khawatir adanya kerugian.

Pengurus masjid merupakan sumber daya manusia yang menggerakkan pengelolaan masjid agar dapat berkembang dan terus menerus menjadi pusat ibadah dan agama di masa yang akan datang dan di lingkungan sekitar.

Bagi keberlanjutan pengelolaan masjid, rekrutmen pengurus yang sistematis sangat penting karena beberapa alasan. Tidak semua orang yang memiliki kemampuan, bersedia bekerja mengelola masjid. Juga sebaliknya, belum tentu orang yang bersedia telah sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Tanpa ada rekrutmen yang terencana, pengurus masjid akan berjalan secara alamiah, apa adanya, atau bahkan tidak ada yang masuk sama sekali. Resikonya, kegiatan masjid tidak berjalan, atau berjalan namun di tangan orang yang salah.

Melalui kegiatan rekrutmen yang baik maka akan terbentuk pengurus yang profesional serta mampu memilih dan memilah berbagai prioritas kebutuhan,

sehingga dapat menciptakan optimalisasi layanan masjid, optimalisasi kegiatan jamaah yang berkualitas dan unggul.

Salah satu masjid yang menjadi pusat ibadah adalah Masjid Nurul Ilmi Cibiru Wetan, yaitu masjid yang letaknya sangat strategis berada di titik keramaian daerah Kecamatan Cibiru Wetan. Alasan memilih tempat penelitian tersebut ialah masalah ini sangat penting untuk dipecahkan karena berkaitan dengan manajemen masjid khususnya dalam aspek sumber daya manusia dan optimalisasi pelayanan masjid serta mesti dikembangkan juga dikelola dengan baik agar tercipta masjid yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kualitas umat. Hal ini dapat memudahkan untuk mendapatkan keefektifan serta efisiensi dalam pengumpulan data-data dan informasi yang dibutuhkan.

Sebagai organisasi dakwah, Masjid Nurul Ilmi dibangun pada tahun 2012 oleh H. Nurdin Sa'bana sebagai pelopor dan penerus serta harapan bagi masyarakat sekitar yang sekaligus tokoh agama dilingkungan masjid tersebut. Kapasitas Jama'ah untuk Masjid ini cukup luas dapat menampung Jama'ah hingga 500 sampai 700 dengan orang. Masjid ini memiliki banyak program kegiatan antara lain : kegiatan peribadatan atau kemasjidan, kegiatan khusus internal masjid, kegiatan eksternal masjid, pengajian-pengajian rutin, kegiatan sosial dan sebagainya. Selain program kegiatan yang secara umum berjalan baik, masjid ini memiliki lingkungan yang bersih, rapih dan nyaman. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah pengarsipan laporan kegiatan dan keuangan masjid yang tercatat dan tersimpan dengan baik. (DKM Masjid Nurul Ilmi: 2019). Maka dari itu dalam mengelola perkembangan masjid perlu adanya pengurus masjid yang kompeten dan terpercaya sehingga

fungsi masjid dapat dioptimalkan yaitu masjid sebagai tempat ibadah, pendidikan, ekonomi, seni dan budaya masyarakat.

Salah satu bagian penting dari capaian Masjid Nurul Ilmi adalah adanya program rekrutmen dan seleksi karyawan sebagai pengurus khusus yang bekerja secara profesional dan digaji. Pengurus yang dimaksud adalah SDM yang bertugas sebagai imam, muadzin, pengajar, petugas penggalian dana, dan petugas kebersihan. Pengurus inilah yang menjadi ujung tombak untuk mensukseskan jalannya program-program kegiatan.

Namun dalam praktik keberlangsungannya, dalam mengatur serta mengelola sumber daya manusia yang ada, Masjid Nurul ilmi masih memiliki kekurangan yang mesti dibenahi untuk menciptakan sumber daya manusia yang potensial, dalam praktik keberlangsungannya masih terdapat sifat primordialisme, kekeluargaan, serta ikatan emosional yang kuat bukan didasarkan atas dasar kebutuhan dalam menentukan sumber daya manusia. Hal tersebut akan sangat berdampak kepada optimalisasi pelayanan masjid itu sendiri.

Bertitik tolak dari hal yang di atas, bahwa maju dan mundurnya dari sebuah lembaga pada dasarnya akan bergantung pada peran aktif para pengurus masjid tersebut. Karena pengurus masjid merupakan bagian dari suatu lembaga dalam menjalankan segala aspek dan unsur yang ada di dalamnya.

Dengan melihat latar belakang di atas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti keadaan tersebut, maka selanjutnya penelitian ini akan dituangkan dalam bentuk proposal penelitian dengan judul “Sistem Rekrutmen Pengurus Masjid dalam

meningkatkan optimalisasi masjid” (Studi Deskriptif di Masjid Nurul Ilmi Cibiru Wetan).

B. Fokus Penelitian

Untuk membatasi wilayah penelitian sesuai dengan uraian latar belakang masalah di atas, maka fokus penelitian ini adalah bagaimana Sistem Rekrutmen Pengurus Masjid dalam meningkatkan Optimalisasi Pelayanan Masjid

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur rekrutmen yang dilaksanakan di Masjid Nurul Ilmi dalam menentukan pengurus Masjid untuk meningkatkan optimalisasi pelayanan masjid ?
2. Bagaimana proses rekrutmen yang dilaksanakan di Masjid Nurul Ilmi dalam menentukan pengurus Masjid untuk meningkatkan optimalisasi pelayanan masjid ?
3. Bagaimana hasil rekrutmen yang diperoleh Masjid Nurul Ilmi Cibiru Wetan dalam menentukan Pengurus masjid untuk meningkatkan optimalisasi pelayanan masjid ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui Sistem Rekrutmen Pengurus Masjid dalam Meningkatkan Pelayanan Masjid.

Sedangkan berdasarkan identifikasi masalah yang dirumuskan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menggambarkan prosedur rekrutmen Masjid Nurul Ilmi dalam menentukan pengurus Masjid.
2. Untuk mengetahui dan menggambarkan proses rekrutmen Masjid Nurul Ilmi dalam menentukan pengurus Masjid.
3. Untuk mengetahui dan menggambarkan hasil rekrutmen Masjid Nurul Ilmi dalam menentukan pengurus Masjid.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Akademis
 - a. Manfaat bagi kepentingan ilmu Manajemen Dakwah adalah sebagai salah satu representasi, contoh kasus, serta realitas dari abstrak teori-teori ilmu Manajemen Dakwah yang diperoleh dari proses perkuliahan sehingga dapat menjadi referensi sebagai pedoman bagi penelitian lanjutan, khususnya yang berkenaan dengan penelitian pola rekrutmen pengurus masjid.
 - b. Secara spesifik penelitian ini bermanfaat menambah pengetahuan tambahan dan wawasan baru tentang pengetahuan ilmu Manajemen Dakwah dan Sistem Rekrutmen pengurus Masjid.
2. Secara Praktis
 - a. Sebagai salah satu informasi bagi pengurus Masjid dalam merumuskan langkah-langkah strategis sistem rekrutmen pengurus dan sebagai pedoman evaluasi untuk perbaikan di masa yang akan datang.

- b. Bagi Pengurus Masjid Nurul Ilmi Cibiru Wetan, penelitian ini dapat menambah informasi tentang sistem rekrutmen Pengurus Masjid Nurul Ilmi Cibiru Wetan yang pernah dilakukan serta menjadi salah satu referensi dalam evaluasi konstruktif Sistem rekrutmen Pengurus selanjutnya.
- c. Bagi Fakultas Dakwah dan Komunikasi serta Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan konstruktif guna membangun kampus yang pro terhadap ilmu pengetahuan, penelitian dan karya tulis ilmiah, serta koleksi perpustakaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, serta diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut lagi bagi peneliti lain dalam bidang Manajemen Dakwah.

E. Hasil Penelitian yang relevan

Untuk menghindari kesamaan dalam penelitian, maka Peneliti menyematkan hasil beberapa penelitian terdahulu sebagai salah satu referensi Peneliti saat melakukan penelitian, sehingga Peneliti dapat memperkaya teori-teori yang digunakan saat menggali penelitian yang dilakukan, antara lain sebagai berikut:

Pertama, Skripsi yang ditulis oleh Lilis Budiarti yang berjudul Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Takmir Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Tahun 2017. Peneliti ini menggunakan pendekatan kualitatif metode deskriptif. Data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, conclusion drawing atau verification. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan

sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh takmir masjid Ulil Albab Iniversitas Indonesia menggunakan metode variatif di mana terdapat 14 metode yaitu azan, imam, kuliah tujuh menit, tahsin (memperbaiki bacaan), hafalan ayat-ayat Al-Qur'an, pembinaan masuk dalam kategori on the job, pengenalan divisi-divisi, pengenalan asrama, pengenalan sesama, pembekalan sebelum dilantik masuk dalam kategori magang, studi banding, upgrading, IMKT (Ikatan Masjid Kampus Terpadu), dan Daurah masuk dalam kategori off the job.

Kedua, Skripsi yang ditulis oleh Rima Roniati yang berjudul Pola Rekrutmen Masjid Agung Majalaya Dalam Menentukan Pengurus DKM tahun 2014. Peneliti ini menggunakan pendekatan kualitatif metode deskriptif. Data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, conclusion drawing atau verivication.

Ketiga, Skripsi yang ditulis oleh Muhammad Hudan Amirullah yang berjudul Pola Rekrutmen Anggota Dalam Mengembangkan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Sanama Cileunyi Bandung tahun 2016. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif metode deskriptif. Data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, conclusion drawing atau verivication

Keempat, Skripsi yang ditulis oleh Ayu Hardiyanthi yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Masjid Raya Dalam Pemberdayaan Ekonomi Umat Masyarakat Kota Parepare tahun 2022. Penelitian ini menggunakan

pendekatan kualitatif metode deksriptif. Data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan deksriptif kualitatif dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, *conclusion drawing* atau *verivication*

F. Landasan Pemikiran

1. Landasan Teoritis

Kata “sistem” berasal dari bahasa Yunani, yaitu *systema*, yang artinya himpunan bagian atau komponen yang saling berhubungan secara teratur dan merupakan suatu keseluruhan. Selain itu, bisa diartikan sekelompok elemen yang independen, namun saling terkait sebagai satu kesatuan. Sistem terdiri atas struktur dan proses. Menurut Jerry Futz Gerald (1981 : 5), sistem adalah jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berrkumpul bersama-sama untuk melakukan kegiatan atau menyelesaikan sasaran tertentu. Sedangkan menurut James Havery Sistem merupakan prosedur logis dan rasional guna melakukan atau merancang suatu rangkaian komponen yang berhubungan satu sama lain.

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal dari Bahasa Italia, *maneggio*, yang diadopsi dari bahasa latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya tangan (Sentot Imam Wahjono, Manajemen Sumber Daya Manusia , 2015: 4)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap

semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia (Taufiqurokhman, 2009 : 82).

Salah satu yang berkaitan adalah bagaimana pengelolaan masjid sebagai tonggak peradaban dan pelestarian budaya Islam diwujudkan. Masjid begitu sangat sentral dalam kehidupan beragama dan berpendidikan dalam Islam. Masjid menjadi pusat kegiatan segala aktifitas yang berkaitan dengan Islam, mulai dari mengaji, pengajian, dan lainnya.

Tentunya masjid harus memiliki pengurus masjid yang memiliki kualitas terbaik dalam mengerjakan pekerjaannya, dan hal itu sangatlah berpengaruh terhadap hasil akhir yang diperoleh oleh DKM masjid tersebut, maka masjid pun tidak lepas dari manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam masjid tersebut. Suatu masjid tentunya harus lebih selektif dalam mengatur sumber daya manusia yang ada.

Allah SWT mengisyaratkan bahwa masjid harus dikelola oleh orang-orang yang baik, sebagaimana tercantum dalam Q.S. At-Taubah : 17-18,

مَا كَانَ لِلْمُشْرِكِينَ أَنْ يَعْمُرُوا مَسَاجِدَ اللَّهِ شَاهِدِينَ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ بِالْكُفْرِ أُولَٰئِكَ حَبِطَتْ
 أَعْمَالُهُمْ فِي النَّارِ هُمْ خَالِدُونَ (١٧) إِنَّمَا يَعْمُرُ مَسَاجِدَ اللَّهِ مَنِ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
 الْآخِرِ وَأَقَامَ
 الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَمِمَّا يَخْشَى اللَّهَ فَعَسَىٰ أُولَٰئِكَ أَنْ يَكُونُوا مِنَ الْمُهْتَدِينَ (١٨)

Artinya:

(17) Tidaklah pantas orang-orang musyrik memakmurkan masjid Allah, padahal mereka mengakui bahwa mereka sendiri kafir. Mereka itu sia-sia amalnya.
 (18) Sesungguhnya yang memakmurkan masjid-masjid Allah hanyalah orang-orang berriman kepada Allah dan hari kemudian, serta (tetap) melaksanakan shalat,

menunaikan zakat, dan tidak takut (kepada apapun) kecuali kepada Allah. Maka mudah-mudahan mereka termasuk orang-orang yang mendapat petunjuk.

Ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah SWT sudah memberikan batasan, hanya orang-orang tertentu yang pantas mengelola masjid, setidaknya dengan tiga dimensi Pertama, dimensi iman yaitu hanya orang-orang yang beriman kepada Allah dan hari akhir, Kedua dimensi Islam yaitu selalu mendirikan shalat dan menunaikan zakat, Ketiga dimensi Ihsan yaitu hanya takut kepada Allah SWT.

Ayat tersebut juga menunjukkan bahwa Allah SWT sudah memberikan batasan, hanya orang-orang tertentu yang layak mengelola masjid, setidaknya dengan tiga karakteristik: dari kalangan orang Islam, selalu mendirikan shalat dan menunaikan zakat (menegakkan pilar-pilar ajaran Islam, baik spiritual maupun sosial), serta tidak takut kepada siapapun selain Allah (berpegang pada syari'at dan sunatullah). Sebaliknya, masjid juga dapat berubah fungsi jadi menimbulkan kerusakan pada umat Islam. Allah memperingatkan bahwa di antara orang-orang munafik ada yang mendirikan masjid untuk menimbulkan kemudharatan dan memecah belah kaum mukmin (Q.S At-Taubah 107). Menurut Al-Maraghi, banyak masjid yang dibangun dengan motif riya', memperturutkan hawa nafsu dari beberapa gelintir orang, tanpa peduli dengan nasehat para ulama. Dari sini dapat diketahui bahwa adanya sebuah masjid tidak mesti menyuburkan dakwah Islam. Ini sangat tergantung dari orang-orang mengurusnya.

Secara umum manajemen sumber daya manusia akan menjelaskan mengenai aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk mengurus/mengelola dan mengkoordinasikan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang meliputi aktivitas perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen calon karyawan,

pengembangan karyawan, penilaian kinerja dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan karyawan, pengelolaan hubungan ketenagakerjaan dan evaluasi fungsi manajemen sumber daya manusia (Yun Ismanto, 2009:1.4).

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara professional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui sistem rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses

penarikan tersebut. Agar efektifitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang.

Menurut Ivancevich yang dikutip Yun Ismanto (2010 : 4.3) mengatakan :

“Perekrutan dapat diartikan seperangkat aktivitas suatu organisasi yang digunakan untuk menarik calon pemegang jabatan, yang memiliki kemampuan dan sikap yang diperlukan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.”

Berdasarkan teori di atas, bahwa rekrutmen terdapat dalam setiap organisasi yang memiliki peranan cukup penting dan berfungsi sebagai input dari suatu perusahaan yang bersifat formal agar mencapai tujuan bagi organisasinya.

Karena itu, rekrutmen merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia (tenaga kerja) dari suatu lembaga maupun dengan membantu calon tenaga kerja yang potensial.

Selain itu Noe et al dalam Yun Ismanto (2010 : 4.3) mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu praktik atau aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi dengan tujuan utama mendefinisikan dan menarik karyawan yang potensial.

Dengan demikian, rekrutmen merupakan bagian dari proses pengadaan karyawan yang meliputi: menetapkan, memilih, mendapatkan, dan menempatkan orang yang diperlukan untuk memenuhi rencana organisasi. Hasil akhir dari proses pengadaan karyawan yang bermutu dalam posisi organisasional di semua tingkatan.

Rekrutmen meliputi tugas-tugas mengidentifikasi dan menarik calon karyawan baik untuk jabatan yang ada pada saat ini, maupun untuk masa yang akan datang, serta mengembangkan sumber karyawan yang memadai untuk mengisi jabatan-jabatan tersebut. Semakin besar jumlah dan variasi sumber karyawan,

semakin besar pula peluang menemukan calon karyawan yang tepat untuk mengisi jabatan.

Karena itu, rekrutmen merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia (tenaga kerja) dari suatu Lembaga maupun dengan membantu calon tenaga kerja yang potensial.

Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan, yang memberikan jabatan, yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan (Nawawi, 2001 : 169).

Maka dari itu, rekrutmen merupakan serangkaian proses dalam penerimaan anggota baru dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaan rekrutmen diharapkan agar perusahaan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Hal ini dilakukan untuk menjaga kelangsungan dari suatu perusahaan.

Menurut Dunnette (1998: 401) mengungkapkan bahwa rekrutmen terdiri dari tiga hal, yaitu *proses variable*, *independent variable*, dan *dependent variable*. Ketiga *variable* ini akan saling berhubungan dan mempengaruhi dari proses rekrutmen.

Proses *variable* dibagi menjadi dua macam proses, yaitu *proses prehire* dan *proses posthire*. *Proses prehire* terdapat dua hal yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan. Dua hal tersebut adalah *instrumentalities* dan *expectancies*.

Independent variable adalah seperangkat prosedur, keputusan-keputusan yang dianggap sebagai bagian dari rekrutmen organisasi. Variabel ini dibagi menjadi tiga elemen, yaitu: *recruiter*, *recruitment source*, dan *administrative policies and procedures*. *Recruiter* merupakan karakteristik-karakteristik pelamar

suatu organisasi. Faktor *recruiter* terdiri dari demografi, tingkah laku pelamar, kesan pelamar, dan keputusan-keputusan yang dibuat oleh seorang pelamar. *Rekrutmen source* adalah metode yang lebih disukai oleh organisasi dalam melakukan rekrutmen. Pertimbangan yang digunakan dalam memilih suatu metode adalah hasil yang didapatkan dengan beberapa metoda yang berbeda-beda sebelumnya. Sedangkan untuk *administrative policies and procedures*, suatu organisasi menekankan pada tinjauan *realistic*, *rekrutmen follow-ups*, biaya rekrutmen, dan proses pelamaran terhadap rasio pelamar yang nantinya diterima dan hasil yang didapat setelah menerima pelamar-pelamar tersebut.

Dependent Variables adalah variabel atau faktor yang ada di dalam hasil proses rekrutmen. Variabel ini dibagi menjadi *prehire* dan *post-hire*. Akibat dari *prehire* adalah ketertarikan pelamar terhadap pekerjaan, ekpetasi untuk menerima tawaran, pilihan pekerjaan yang nyata, dan keinginan untuk mengejar tawaran pekerjaan. Dan akibat dari *post-hire* adalah kepuasan terhadap pekerjaan komitmen kerja, prestasi kerja yang dihasilkan, dan lamanya mengabdikan dalam sebuah pekerjaan.

Di dalam suatu proses rekrutmen, ketiga variabel tersebut saling berhubungan. Apabila dibahas dengan pendekatan sistem maka ke tiga variabel tersebut akan dibagi menjadi input, proses, dan output. *Independent variables* adalah suatu input yang dimasukkan dalam suatu sistem atau proses dari rekrutmen. Elemen-elemen dalam *independent variable* adalah perumpamaan dari suatu data yang akan dimasukkan dalam sebuah proses sehingga mendapat data hasil yang diinginkan. *Proses variables* adalah perumpamaan dari suatu proses dalam suatu

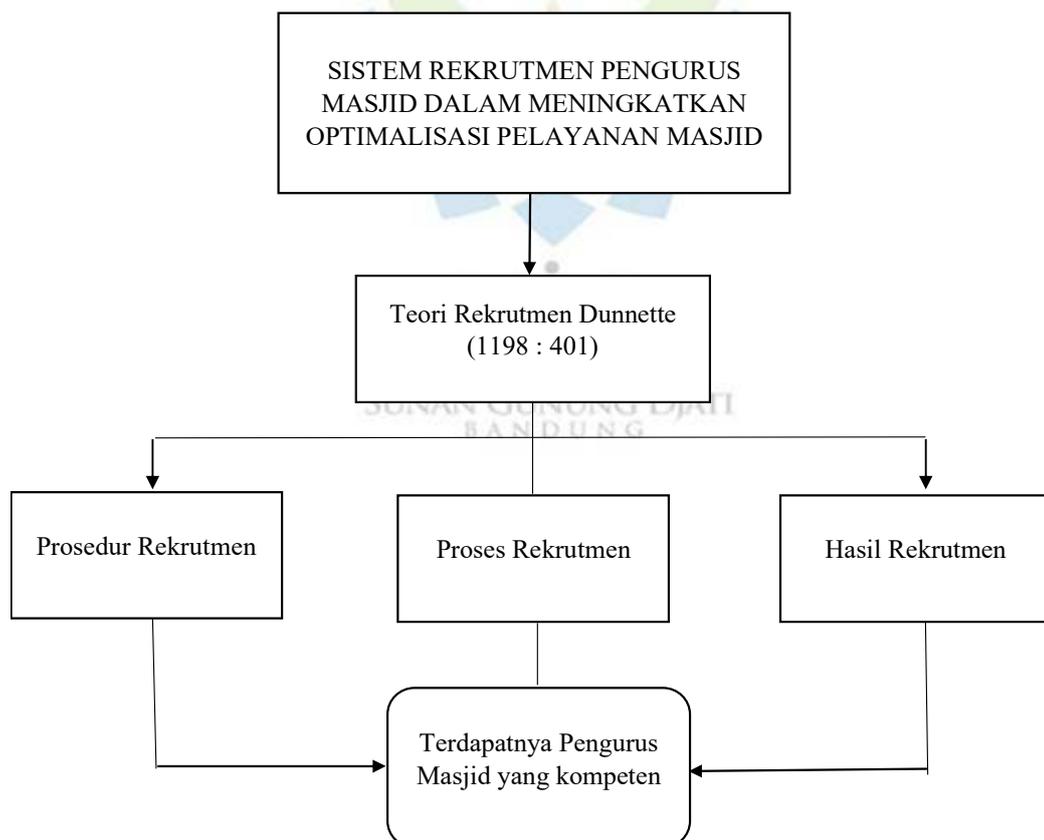
sistem, dimana data input (*independent variables*/pelamar) akan diolah menjadi data output (*dependent variables*/pekerja) yang diinginkan. Sedangkan *dependent variables* adalah suatu output yang diinginkan setelah diolah melalui suatu proses (proses *variables*/proses rekrutmen).

Pelayanan (*customer service*) secara umum adalah setiap kegiatan yang diperuntukkan atau ditunjukkan untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan, melalui pelayanan ini keinginan dan kebutuhan pelanggan dapat terpenuhi. Dalam Kamus Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa pelayanan adalah sebagai usaha melayani kebutuhan orang lain, sedangkan melayani yaitu membantu menyiapkan (membantu apa yang diperlukan seseorang). Pada hakikatnya pelayanan adalah serangkaian kegiatan yang merupakan proses. Sebagai proses pelayanan berlangsung secara rutin dan berkesinambungan meliputi seluruh kehidupan orang dalam masyarakat, proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain. (Kasmir, 2010)

Pelaksanaan pengelolaan masjid dalam pelayanan kepada jamaah boleh jadi memiliki kondisi yang kompetitif, dalam arti setiap stratifikasi memiliki persoalan dan kondisi jamaah yang berbeda satu sama lain maka dalam pelayanannya pun memiliki karakteristik yang unik untuk setiap masjid tersebut. Perihal pengelolaan masjid ini, pemerintah melalui Keputusan Direktur Jendral Bimbingan Masyarakat Islam Nomor DJ.II/802/2014 telah mengatur standar pengelolaan tiap jenjang serta tipologinya (Nugraha, 2016:2-3). Masjid adalah tempat suci, dimana seorang muslim melakukan hubungan wajib dengan Yang Mahasuci (Gazalba, 1962, p. 153). Karena sebelum kita memasukinya, seorang muslim diharuskan untuk

menyucikan dirinya terlebih dahulu. Maka, taharah disini adalah sebagai salah satu ibadah persiapan sebelum melaksanakan shalat. Masyarakat pada umumnya menyebut masjid sebagai rumah Allah SWT yang dimana dapat berfungsi sebagai tempat untuk menunaikan shalat. Selain itu masjid juga dapat digunakan sebagai bentuk untuk mewujudkan kesejahteraan dan ketertiban sosial melalui dakwah keagamaan. Maka masjid hendaklah mendakwahkan kesejukan dalam praktik kehidupan sehari-hari.

2. Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

G. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Masjid Nurul Ilmi Cibiru Wetan Jl. Jembar Wangi No. 7 Desa Cibiru Wetan Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung. Penelitian dilakukan di tempat tersebut karena menarik untuk diteliti, mengingat Masjid Nurul Ilmi Cibiru Wetan merupakan masjid yang DKMnya sering mengadakan kegiatan Rekrutmen DKM.

2. Paradigma dan Pendekatan

Paradigma dan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang didasarkan pada filosofi Postpositivisme, dirancang untuk mempelajari keadaan objek alami (bukan eksperimen) dengan peneliti sebagai alat utama, observasi, partisipatif dan wawancara mendalam, ditambah dengan studi dokumen untuk menggali data, tetapi juga untuk menemukan makna yang terkandung dalam lingkungan penelitian.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, hal ini dimaksudkan untuk menggambarkan, memaparkan, dan menjelaskan data-data tentang sistem rekrutmen pengurus masjid yang ada di Masjid Nurul Ilmi Cibiru Wetan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi yang menyeluruh terhadap objek penelitian. Kemudian, data yang diperoleh dan terkumpul di analisis, dengan menggunakan metode tersebut dapat mengantar peneliti dalam perolehan data secara benar, akurat, dan lengkap berdasarkan pengumpulan data dan pengelolaan data secara sistematis.

4. Jenis Data dan Sumber Data

Adapun jenis data yang diperlukan di dalam penelitian ini adalah data yang sesuai dengan pokok permasalahannya, yakni:

a. Jenis Data

Adapun jenis data yang diperlukan di dalam penelitian ini adalah data yang sesuai dengan pokok permasalahannya, yakni :

- a) Data tentang prosedur rekrutmen Masjid Nurul Ilmi dalam menentukan pengurus Masjid
- b) Data tentang proses rekrutmen Masjid Nurul Ilmi dalam menentukan Pengurus Masjid
- c) Data tentang hasil rekrutmen Masjid Nurul Ilmi dalam menentukan pengurus masjid

b. Sumber Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, Peneliti menggali data dari berbagai sumber. Menurut Rosady Ruslan sumber data menurut cara perolehannya dibagi menjadi dua yaitu :

1. Sumber Data Primer

Yaitu data-data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak terkait, yaitu: Ketua DKM dan Pengurus Masjid Nurul Ilmi Cibiru Wetan

2. Sumber Data Sekunder

Yaitu data-data yang diperoleh dari literatur yang didapat dari DKM Masjid Nurul Ilmi Cibiru Wetan.

5. Informan

Informan yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini dipilih berdasarkan mereka yang memahami masalah, memiliki data, dan bersedia memberikan informasi yang akurat dan komprehensif. Informan yang menjadi sumber data dan informasi harus mematuhi aturan. Yang dipilih untuk informasi dalam observasi ini adalah pengurus Masjid Nurul Ilmi Cibiru Wetan, tokoh masyarakat dan para tetua yang berada di Masjid dan Nurul Ilmi Cibiru Wetan.

a. Informan

Para peneliti mengidentifikasi pengurus Masjid Nurul Ilmi sebagai kunci karena kemampuan dan kriteria mereka membantu memberikan data yang relevan tentang subjek penelitian ini. Informan peneliti adalah orang, subjek, atau lembaga (organisasi) yang sifatnya sedang diselidiki. (Sukandaramudi, 2006:65).

b. Teknik Penentuan Informan.

Peneliti memilih informan sebagai sumber data karena menguasai pertanyaan, menguasai data, dan bersedia memberikan informasi yang lengkap dan akurat. Informan yang menjadi sumber data dan informasi harus memenuhi persyaratan dan informan yang dipilih sebagai narasumber dalam penelitian ini adalah pengurus Masjid Nurul Ilmi Cibiru Wetan, tokoh masyarakat, dan para petua yang berada di Masjid dan Madrasah Nurul Ilmi.

Teknik identifikasi informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik snowball sampling, yaitu proses mengidentifikasi seseorang informan sebelumnya, tanpa menentukan jumlah orang yang tepat, dengan menggali informasi yang relevan dengan topic penelitian yang diinginkan, yang dianggap memiliki semua informasi yang dibutuhkan:

1. Orang yang tahu latar belakang didirikannya Masjid Nurul Ilmi.

2. Orang yang berperan aktif dalam kepengurusan Masjid Nurul Ilmi.

Menurut Sugiyono (2019: 300), penentuan informan yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah *purposive* sampling. Dalam penelitian ini mengidentifikasi orang dalam *purposive* sampling adalah tehnik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan dan tujuan tertentu.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara peneliti memperoleh atau mengumpulkan data (Hamidi, 2010, p. 140). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data yang dianggap relevan untuk terlaksananya penelitian ini. Data penelitian ini dikumpulkan melalui cara-cara sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi diartikan sebagai suatu cara untuk mengadakan penelitian dengan jalan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang diteliti (Panduan Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi: 87). Penelitian ini menggunakan teknik observasi *non participant*, dimana peneliti tidak sepenuhnya melakukan intervensi tetapi hanya melakukan pengamatan (Rakhmat, 2001, p. 85). Observasi dilakukan terhadap prosedur, proses dan hasil rekrutmen. Melalui observasi ini diharapkan Peneliti dapat memperoleh berbagai data yang tidak didapatkan melalui wawancara. Diharapkan dengan metode ini Peneliti dapat memperoleh data yang objektif mengenai sistem rekrutmen di Masjid Nurul Ilmi Cibiru Wetan.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik mengumpulkan data atau informasi dengan cara bertatap muka langsung dengan informan agar mendapatkan data lengkap

(Elvinaro, 2010, p. 178). Wawancara yang dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan informasi secara pasti berdasarkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Wawancara dilakukan terhadap prosedur, proses dan hasil rekrutmen Tujuannya untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih rinci. Wawancara dilakukan kepada sub bagian sumber daya manusia Masjid Nurul Ilmi Cibiru Wetan.

c. Dokumentasi

Observasi dilakukan terhadap prosedur, proses dan hasil rekrutmen sumber daya manusia yang ada di Masjid Nurul Ilmi Cibiru Wetan.

7. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang sudah dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi: Credibility (kredibilitas), transferability (keteralihan), dependability (reabilitas) dan confirmability (objektivitas).

Dari keempat kriteria yang disebutkan di atas, peneliti menggunakan kredibilitas dengan teknik perpanjangan pengamatan dan triangulasi untuk dijadikan tolak ukur sebagai bukti keabsahan data yang digunakan peneliti.

8. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah data terkumpul. Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, dan satuan uraian dasar (Elvinaro, 2010, p. 217). Analisis data juga merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola kategori dan satuan uraian dasar sehingga ditemukan tema, maka dalam penelitian ini analisis data yang dilakukan menggunakan data kualitatif.

Dalam analisis data, Peneliti menggunakan metode kualitatif yaitu untuk menjawab pertanyaan penelitian melalui berfikir formal dan argument serta pada analisa terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati dengan langkah-langkah berikut ini:

- a. Mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan kegiatan rekrutmen Masjid Nurul Ilmi Cibiru Wetan dalam merekrut pengurus masjid.
- b. Setelah data terkumpul kemudian diklasifikasikan ke dalam kelompok masing-masing.
- c. Menafsirkan data yang telah diklasifikasikan berdasarkan kerangka pemikiran tentang rekrutmen.
- d. Menarik kesimpulan, yaitu langkah terakhir yang dilakukan dalam penelitian ini dengan melakukan penarikan kesimpulan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh.

