ABSTRAK

Masjid memiliki peranan yang sangat penting dalam pengembangan dakwah dan pemberdayaan umat Islam. Sayangnya saat ini banyak masjid yang kehilangan fungsi-fungsi tersebut, salah satunya karena faktor pengurusnya. Masjid yang pengurusnya aktif, kegiatannya juga aktif. Sedangkan masjid yang pengurusnya tidak aktif, kegiatannya juga tidak aktif. Maka, agar masjid dapat menjalankan fungsinya secara optimal, perlu adanya suatu model rekrutmen SDM yang menghasilkan pengurus yang efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini mengambil Masjid Al-Falah dan Al-Abror Surabaya sebagai objek penelitian. Masjid Al-Falah adalah masjid yang terletak di pusat kota, sedangkan Masjid Al-Abror berada di tengah pemukiman padat penduduk. Keduanya adalah masjid yang memiliki visi, misi, program serta pengurus yang aktif dan berkelanjutan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui rekrutmen SDM yang telah berjalan di kedua masjid tersebut. Pendekatan yang digunakan adalah *grounded research* dengan metode pengumpulan data wawancara dan dokumentasi. Hasilnya, penelitian ini menemukan tiga hal. Pertama, penetapan nilai yang ditawarkan dalam rekrutmen pengurus masjid (*value proposition*) adalah visi masjid, nilai spiritualitas, kesesuaian *track record* personal dan material (dalam bentuk gaji atau *fee*). Kedua, sumber SDM kandidat pengurus masjid diambil dari internal (pengurus lama yang berkualifikasi baik) dan external (masyarakat umum). Ketiga, metode rekrutmen yang digunakan adalah komunikasi personal serta *word of mouth* melalui media sosial. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan inspirasi bagi masjid-masjid lain dalam melakukan rekrutmen pengurus.

Kata kunci: rekrutmen SDM, pengurus masjid, manajemen dakwah

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