BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Indonesia memiliki potensi masjid yang sangat besar, dengan kurang lebih 900.000 masjid tersebar di berbagai daerah. Namun sangat disayangkan, kondisi masjid-masjid di Indonesia kebanyakannya sepi dari aktivitas selain shalat lima waktu. Pada tingkat praktis, hanya beberapa masjid yang mampu memenuhi ketiga fungsi masjid (tempat ibadah, wadah pengembangan masyarakat, pusat komunikasi dan persatuan umat). Saat ini, manajemen masjid yang dijalankan secara profesional umumnya masih terbatas pada takmir masjid agung yang ada di pusat-pusat kota. Sedangkan pada daerah-daerah yang jauh dari pusat kota dan pusat pendidikan, manajemen masjid secara profesional belum tersentuh sama sekali.[1] Umumnya, masjid di Indonesia yang ribuan itu belum diiringi dengan kualitas manajemen pengelolaannya. Manajemen yang dipakai belum bisa merespon tuntutan masyarakat yang semakin peduli terhadap masjid sebagai basis pemberdayaan umat.[2]

Masjid belum berperan untuk memfungsikan keberadaannya dalam membina jama'ah di wilayahnya masing-masing. Masalah yang sering muncul dalam pengelolaan masjid adalah sulitnya rekrutmen SDM untuk menjadi pengurus

---

[1] Sukirno, "Pembinaan dan Pengembangan Kemampuan Manajerial Ta'mir Masjid Desa Purwamartani", *Jurnal Inotek*, Vol. 3, No. 2 (Mei, 2001), 12.
[2] Fatah Sukur, "Masjid Semarang Dalam Pertarungan Ruang Sosial-Budaya", *IBDA': Jurnal Kebudayaan Islam*, Vol. 12, No. 1 (Januari-Juni, 2014), 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

masjid.[3] Adanya takmir masjid belum menjamin partisipasi aktif jama'ah baik dalam kepengurusan maupun aktivitas masjid itu sendiri.[4] 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 penulis, pengurus yang menjalankan masjid sehari-hari biasanya diambil dari jamaah yang bersedia memegang posisi tersebut. Selain takmir, SDM lain yang biasanya ada hanyalah marbot atau penjaga harian masjid, kadang merangkap tugas sebagai muazin, kebersihan dan perawatan sarana masjid. Kepengurusan 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.

Keaktifan pengurus juga biasanya naik turun tergantung masing-masing orang yang ditunjuk sebagai pengurus. Jadilah ada fenomena di periode kepengurusan tertentu kegiatan masjid sangat aktif, sedangkan di periode berikutnya kegiatan masjid menjadi sangat pasif. Tidak ada sistem rekrutmen yang memastikan kepengurusan masjid dapat berlanjut secara berkesinambungan. Realitas ini menunjukkan bahwa kebanyakan masjid di Indonesia masih belum

[3] Niko Pahlevi Hentika (et.al.), "Meningkatkan Fungsi Masjid Melalui Reformasi Administrasi (Studi pada Masjid Al-Falah Surabaya)", Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 2 (2013), 306.
[4] Robby H. Abror, "Rethinking Muhammadiyah: Masjid, Teologi Dakwah Dan Tauhid Sosial (Perspektif Filsafat Dakwah)", *Jurnal Ilmu Dakwah*, Vol. 6 No. 19 (Januari-Juni 2012), 57.

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

menjalankan rekrutmen pengurus yang tepat. Akibatnya, kepengurusan yang ada tidak berjalan secara *continue* dan *sustainable*.

Masalahnya, meski disadari bahwa kebanyakan masjid mengalami persoalan rekrutmen pengurus, belum ada pemecahan atas hal ini. Konsep tentang model rekrutmen pengurus—yang diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen masjid—belum dikembangkan sama sekali. Akibatnya, manajemen masjid berjalan secara alamiah, tidak ada acuan, dan sangat mengandalkan kesadaran masing-masing.

Padahal, dalam sejarah muncul dan berkembangnya Islam, masjid memegang peranan yang sangat strategis. Selain tempat menjalankan sholat, masjid menjadi pusat kegiatan dakwah, pengajaran agama, dan penguatan ukhuwah umat Islam. Masjid menyatukan umat Islam dari berbagai latar belakang profesi, sosial, ekonomi, politik. Di samping sebagai sebuah simbol, masjid juga tempat bagi komunitas umat Islam untuk menjalankan aktivitas sosial seperti pengembangan komunitas, pembelajaran, rekreasi dan diskusi. Fungsinya tidak terbatas menjalankan sholat saja.[5] Bahkan di Amerika Serikat masjid juga memainkan peranan integrasi muslim terhadap sistem politik setempat.[6]

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

---

[5] Allia Jaafar, et.al., "A Proposed Model for Stategic Management (SM) and Mosque Performance (MP) in Mosque Management", *BEST: International Journal of Management, Information Technology and Engineering*, Vol. 1, Issue 3 (Dec, 2013), 29.
[6] Karam Dana, et.al., "Mosques as American Institutions: Mosque Attendance, Religiosity and Integration into the Political System among American Muslims", *Religions*, Vol.2 (2011), 504.

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

ا كَانَ لِلْمُشْرِكِينَ أَنْ يَعْمُرُوا مَسَاجِدَ اللَّهِ شَاهِدِينَ عَلَى أَنْفُسِهِمْ بِالْكُفْرِ أُولَئِكَ حَبِطَتْ أَعْمَالُهُمْ وَفِي النَّارِ هُمْ خَالِدُونَ (١٧) إِنَّمَا يَعْمُرُ مَسَاجِدَ اللَّهِ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الآخِرِ وَأَقَامَ الصَّلاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَلَمْ يَخْشَ إِلا اللَّهَ فَعَسَى أُولَئِكَ 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, dan mereka kekal di dalam neraka. (18) Sesungguhnya yang memakmurkan masjid Allah hanyalah orang-orang yang beriman kepada Allah dan hari kemudian, serta tetap mendirikan shalat, menunaikan zakat dan tidak takut (kepada siapa pun) 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 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.

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

Pengelolaan masjid dapat mengambil bentuk organisasi ketakmiran atau yayasan. Di dalamnya pasti memiliki tujuan-tujuan yang ingin dicapai, memiliki modal seperti dana dari zakat, infaq, wakaf, aset fisik, dan sebagainya, serta program dan kegiatan. Di akhir periode kepengurusan, akan ada evaluasi manajemen masjid. Salah satu faktor kunci keberhasilan dan kegagalan ini adalah SDM, karena pada dasarnya semua manajer membuat segala sesuatu terselesaikan melalui usaha-usaha orang lain; ini memerlukan manajemen SDM yang efektif. [7]

Bagi keberlanjutan pengelolaan masjid, rekrutmen SDM yang strategis 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.

Menghadapi masalah rekrutmen pengurus masjid tersebut, peneliti melihat ada masjid-masjid yang selama ini memiliki kepengurusan yang berjalan secara stabil dan *sustainable*, program-programnya aktif dan terus berkembang. Di antaranya adalah Masjid Al-Falah dan Masjid Al-Abror.

Masjid Al-Falah memiliki kegiatan-kegiatan seperti taklim rutin, PHBI, biro konsultasi keluarga sakinah, poliklinik, pembinaan muallaf, perawatan

[7] R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I Edisi 10* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008), 4.

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

jenazah, penghimpunan dan penyaluran ZIS dan wakaf, kursus Al-Qur'an dan lembaga pendidikan tingkat Playgroup, TK hingga SLTA.[8] Ini menjadikan masjid Al-Falah berkembang sebagai tempat ibadah sekaligus pusat dakwah dan pemberdayaan umat. Orang-orang (SDM) yang mengelola Yayasan Masjid Al-Falah antara lain: dewan pengurus (terdiri dari Pembina, Pengawas dan Pengurus), kepala bagian, da'i, ustadz/ustadzah (pengajar kursus Al-Qur'an), dan karyawan (keamanan, kebersihan, sekretariat, muazin, dsb).[9]

Secara ikatan kerja, di antara seluruh SDM tersebut ada ikatan sukarela (*volunteer*) dan ada yang ikatan profesional. SDM profesional terbagi dalam beberapa status: *full time*, *part time*, uji coba dan *outsourcing*. Mereka mendapat gaji, tunjangan dan fasilitas sesuai dengan statusnya. Status tersebut berlaku dinamis. Misalnya, seorang pengajar kursus Al-Qur'an, bisa diangkat dari uji coba menjadi *part time*, atau dari *part time* menjadi *full time*. Ia bisa juga mengalami penurunan, atau bahkan dilepas sama sekali. Masing-masing memiliki cakupan tugas dan kewenangan, ikatan dan pertanggungjawaban yang berbeda. Penelitian ini akan memfokusi rekrutmen Pengurus dan Kepala Bagian.

Sedangkan masjid Al-Abror terletak di jalan Simolawang IV/01, yang merupakan area pemukiman padat penduduk kawasan Timur Kota. Organisasi pengelolanya adalah Yayasan Masjid Al-Abror. Amal usahanya meliputi Dakwah/Taklim rutin, Perpustakaan, Radio Menara 3 AM 864 KHz, Penerbitan

---

[8] Buku Daftar Peserta Kursus Periode 104 (April-Agustus 2016), Lembaga Kursus Al-Qur'an Masjid Al-Falah.
[9] Ibnu Mundzir, *Wawancara*, Surabaya, 14 Mei 2016.

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

Majalah Syi'ar, dan sebagainya. SDM-nya terdiri dari pengurus, da'i, imam sholat rawatib dan karyawan. Usia masjid yang terbilang tua, dan kegiatannya yang beragam dan aktif, menunjukkan bahwa kepengurusan masjid Al-Abror berhasil berjalan secara berkelanjutan.

Ada beberapa kesamaan dari dua masjid di atas. Pertama, keduanya adalah masjid yang dibangun dan dikelola dari umat, oleh umat dan untuk umat. Ini berbeda dengan masjid yang berstatus Masjid Nasional atau Masjid Agung, dimana pengelolaannya ditangani pemerintah. Kedua, Al-Falah dan Al-Abror memulai perkembangan dari 'bawah'. Awal mulanya tidak sebesar sekarang. Seiring dengan berjalannya waktu, Al-Falah dan Al-Abror berhasil mengembangkan unit-unit layanan yang bervariatif dan dakwahnya pun berjalan sangat aktif. Ketiga, Al-Falah dan Al-Abror menerapkan pengelolaan dengan kaidah dasar manajemen, tidak berjalan alamiah, termasuk dalam rekrutmen SDM pengurus.

Tiga aspek yang penting dalam rekrutmen SDM adalah penawaran nilai, sumber SDM dan metode rekrutmen. Penawaran nilai berbicara tentang apa yang akan ditawarkan oleh organisasi dalam merekrut SDM. Sumber SDM adalah darimana kandidat atau calon SDM tersebut didapatkan. Sedangkan metode rekrutmen adalah cara yang digunakan dalam menarik kandidat tersebut. Dari penelitian ini, Masjid Al-Falah dan Al-Abror diharapkan dapat menjadi model dalam rekrutmen SDM yang menghasilkan pengurus masjid yang *continue* dan *sustainable*. Sehingga dapat dijadikan rujukan bagi masjid-masjid lain dalam melakukan rekrutmen pengurus.

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. Identifikasi dan Batasan Masalah

Ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi dari seluruh paparan di atas, antara lain:

1. Banyak masjid yang belum menjalankan prinsip-prinsip manajemen dalam mengelola masjid, sehingga kurang berkembang sebagaimana fungsi seharusnya.
2. Banyak masjid yang program-programnya tidak aktif dikarenakan SDM pengurusnya sendiri tidak aktif atau kurang kompeten.
3. Banyak masjid belum mengembangkan rekrutmen SDM pengurus yang sistematis dan efektif, meliputi penawaran nilai (*value proposition*), penentuan sumber SDM (*people source*), dan metode rekrutmen.
4. Banyak masjid belum mengimplementasikan rekrutmen SDM yang tepat.

Dari identifikasi masalah tersebut, penelitian ini membatasi fokus memecahkan masalah pengembangan rekrutmen SDM yang sistematis dan efektif, sehingga menghasilkan SDM pengurus yang kompeten dan *sustainable*.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penawaran nilai dalam rekrutmen SDM pengurus di Masjid Al-Falah dan Al-Abror Surabaya?
2. Bagaimana penentuan sumber calon SDM dalam rekrutmen pengurus di Masjid Al-Falah dan Al-Abror Surabaya?
3. Bagaimana metode penawaran dalam rekrutmen SDM pengurus di Masjid Al-Falah dan Al-Abror Surabaya?

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

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui penawaran nilai (*value proposition*) dalam rekrutmen SDM pengurus di Masjid Al-Falah dan Al-Abror Surabaya.
2. Mengetahui sumber calon SDM (*people source*) dalam rekrutmen pengurus di Masjid Al-Falah dan Al-Abror Surabaya.
3. Mengetahui metode penawaran yang digunakan dalam rekrutmen SDM pengurus di Masjid Al-Falah dan Al-Abror Surabaya.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Masjid Al-Falah dan Al-Abror seringkali dikunjungi pengurus masjid-masjid lain untuk *sharing* ide-ide program masjid. Ini menunjukkan adanya kebutuhan masjid untuk terus berkembang. Yang perlu menjadi perhatian, adanya ide program tidak serta merta dapat mengembangkan masjid, karena kuncinya tetap ada pada pengurus. Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen masjid di berbagai tempat untuk membuat cara-cara rekrutmen pengurus yang menghasilkan kemajuan berkelanjutan.

Selain itu, pembinaan masjid adalah bidang yang sangat penting bagi masyarakat luas. Melalui Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam (Dirjen Bimas Islam), pemerintah membuat Standar Pembinaan Manajemen Masjid. Diperlukan penyempurnaan atas standar tersebut secara menyeluruh, rinci dan dapat digunakan di masjid-masjid berbagai daerah. Penelitian ini diharapkan dapat

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 bahan pengembangan tolak ukur standar pembinaan masjid, spesifiknya dalam hal rekrutmen pengurus.

2. Manfaat Teoritis

Saat ini kajian tentang manajemen SDM di organisasi dakwah masih sangat terbatas. Konsep yang dikembangkan kebanyakan mengambil secara langsung manajemen SDM di organisasi bisnis, padahal secara *core*-nya berbeda dengan organisasi dakwah. Dengan menggunakan analisis interdisipliner, hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih dalam pengembangan konsep-konsep manajemen SDM di organisasi dakwah. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan konsep manajemen SDM di organisasi dakwah, khususnya dalam topik rekrutmen SDM.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan *grounded research*. Penelitian kualitatif paling sering digunakan untuk membangun teori atau konsep, terutama pada fenomena yang belum banyak terungkap, khususnya di bidang manajemen atau perusahaan sosial mendasarkan analisanya pada data-data kualitatif seperti transkrip wawancara, dokumen arsip organisasi, narasi, dan blog.[10] [11] Pendekatan *grounded* diartikan sebagai penemuan teori dari

[10] Pamela S. Barr, "Current and Potential Importance of Qualitative Methods in Strategy Research", *Research Methodology in Strategy and Management*, Vol. 1 (2004), 168.
[11] Matthew Lee, Julie Battilana & Ting Wang, "Building Infrastructure for Empirical Research on Social Enterprise: Challenges and Opportunities", *Research Methodology in Strategy and Management*, Vol. 9 (2014), 247.

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

data—yang secara sistematis digali dan dianalisa dalam penelitian sosial.[12] Tujuan utamanya adalah mengembangkan konsep atau teori yang *grounded* di lapangan, didasarkan pada prinsip 'perbandingan terus menerus'.[13] Pendekatan *grounded* tepat untuk kajian manajemen dan organisasi karena mampu menangkap kompleksitas konteks organisasi, dan memberikan perspektif yang baru.[14]

Penelitian ini diharapkan mampu menangkap kompleksitas rekrutmen pengurus masjid di Al-Falah dan Al-Abror. Data-data dari lapangan akan dikonseptualisasikan menjadi kategori-kategori, karakteristiknya serta keterhubungannya. Proses ini dilakukan melalui perbandingan terus menerus, baik dalam satu subyek maupun antar subyek. Temuan penelitian ini diharapkan dapat direplikasi ke masjid-masjid lain yang keadaannya mirip.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah rekrutmen SDM. Sedangkan objek penelitiannya adalah Masjid Al-Falah dan Masjid Al-Abror Surabaya.

3. Sumber Data

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah pengurus masjid, khususnya yang mengetahui dan menjadi perekrut atau kandidat yang direkrut dalam rekrutmen pengurus. Sedangkan sumber data sekunder yang digunakan meliputi buku-buku tentang subjek penelitian, yakni Armstrong's Handbook of

---

[12] Barney G. Glaser & Anselm L. Strauss, *The Discovery of Grounded Theory – Strategies for Qualitative Research* (New Brunswick & London: AldlineTransaction, 2006), 1.
[13] Jan Jonker & Bartjan Pennink, *The Essence of Research Methodology: A Concise Guide for Master and PhD Students in Management Science* (London & New York: Springer, 2010), 84.
[14] Karen D. Locke, *Grounded Theory in Management Research* (London-Thousand Oaks-New Delhi: SAGE, 2001), 95.

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

Human Resource Management Practice (13th edition), HRM for Public & Nonprofit Organizations Strategic Approach, dan The Oxford Handbook of Human Resource Management.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan cara *interview* (wawancara), digunakan untuk menggali data dari narasumber pengurus. Selain itu juga menggunakan dokumentasi, digunakan untuk menggali data dari sumber sekunder/buku, antara lain tentang profil, visi misi dan program di organisasi.

5. Teknik Analisa Data

Analisa data dilakukan melalui tahapan:

a. Reduksi data, yakni pemilihan, pengurangan, pengelompokan dan abstraksi data dari catatan selama wawancara dan pengamatan di lapangan penelitian. Dengan demikian tidak semua data yang didapat selama wawancara dan pengamatan akan ditampilkan.
b. Penyajian data, yakni penampilan data-data hasil proses reduksi data sesuai kategorisasi data, sehingga dapat dilakukan analisa dengan pola pikir induksi. Analisa ini dilakukan dengan menemukan kata-kata kunci (*coding*) yang mewakili konsep berdasarkan data-data lapangan.
c. Penarikan kesimpulan.

Pemeriksaan keabsahan pada tahap reduksi dan penyajian data meliputi analisa kredibilitas dan transferabilitas data. Analisa kredibilitas data digunakan untuk mengetahui kualitas kredibilitasnya, yakni dengan menggunakan triangulasi

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

sumber. Sedangkan analisa transferabilitas data untuk mengetahui penerapan data tersebut pada konteks lain, dilakukan dengan deskripsi konteks dan asumsi-asumsi sentral penelitian ini.

G. Sistematika Penulisan

Bab I berisi Pendahuluan, menguraikan latar belakang, tujuan dan rumusan masalah serta metode penelitian.

Bab II tentang Masjid dan Teori Rekrutmen SDM, menjelaskan landasan teori yang digunakan sebagai pijakan dan alat analisa dalam penelitian ini, serta analisa penelitian-penelitian terdahulu sehingga diketahui *positioning* penelitian ini pada topik atau bidang keilmuan yang dikaji.

Bab III berisi Deskripsi Masjid Al-Abror dan Al-Falah Surabaya, memaparkan profil organisasi Masjid Al-Abror dan Masjid Al-Falah sebagai objek penelitian. Di dalamnya juga sekaligus menjelaskan rekrutmen SDM yang telah berjalan selama ini.

Bab IV menjelaskan Model Rekrutmen Pengurus Masjid yang memberikan analisa data-data lapangan dari Bab III dengan landasan teori di Bab II, serta bagaimana analisa tersebut menjawab rumusan masalah penelitian.

Bab V tentang Penutup, menyampaikan kesimpulan akhir penelitian, keterbatasan penelitian serta saran bagi stakeholder terkait dan bagi penelitian-penelitian berikutnya.

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