BAB II
PENGURUS MASJID DAN TEORI REKRUTMEN SDM

A. Pengurus Masjid

1. Pengertian Masjid

Masjid secara bahasa berasal dari bahasa Arab, diambil dari kata *sajada, yasyjudu, sajidan*. Kata *sajada* artinya bersujud, patuh, taat, serta tunduk de-ngan penuh hormat, ta'zim. Sedangkan kata *masjid* (isim makan) diartikan sebagai tempat sujud menyembah Allah swt. Secara terminologis maka masjid mengandung makna sebagai tempat pusat dari segala kebajikan kepada Allah swt. Di dalamnya terdapat dua bentuk kebajikan yaitu kebajikan yang dikemas dalam bentuk ibadah khusus, seperti shalat fardlu, baik secara sendirian maupun berjamaah, dan kebajikan yang dikemas dalam bentuk amaliyah sehar-hari untuk berkomunikasi dan bersilaturahmi dengan sesama jama'ah.[14]

Fungsi dan peran masjid pada intinya adalah sebagai tempat membina sumber daya manusia. Sejarah menunjukkan bahwa mengingat betapa pentingnya masjid untuk membina masyarakat ini, maka ketika Nabi Muhammad saw hijrah dari Makah ke Madinah, yang dibangun pertama kali adalah sebuah masjid yang dikenal dengan nama masjid Quba. Demikian juga tatkala kemudian beliau sampai dan berdiam di Madinah, beliau membangun masjid yang sampai sekarang dikenal

[14] Ridin Sofwan, "Penguatan Manajemen Pemberdayaan Fungsi Masjid Al-Fattah di Kelurahan Krapyak Semarang", *Dimas*, Vol. 13 No. 2 (2013), 321.

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

dengan nama masjid Nabawi, masjid terbesar kedua setelah masjid al-Haram. Di dalam masjid al-Haram inilah terdapat Ka'bah, arah kiblat shalat bagi segenap umat Islam di segala penjuru dunia. Masjid Nabawi menurut Qurais Shihab pada masa Nabi saw, memiliki tidak kurang dari sepuluh fungsi yang diembannya.[15]

2. Masjid sebagai lembaga sosial agama (*socio-religious institution*).

Masjid adalah sebuah entitas yang unik. Sebagai sebuah institusi sosial, masjid memainkan peranan yang tidak dimainkan oleh organisasi bisnis, organisasi politik maupun organisasi nonprofit umum. Pemahaman tentang tujuan, karakteristik dan peranan sosial masjid sangatlah penting, karena dapat membantu kita melihat bagaimana ikatan orang-orang di dalamnya, bagaimana mereka bersedia mengikatkan diri dengan masjid, dan bagaimana masjid membentuk orang-orang tersebut sebagai sebuah jama'ah atau komunitas.

Menurut Beyer, bentuk sosial dari agama di masyarakat kontemporer dapat dibagi dalam empat macam: (a) organisasi, (b) agama negara, (c) pergerakan sosial, dan (d) komunitas/individu.[16] Sedangkan Somers dalam Ammerman menambahkan bahwa organisasi agama menyediakan 'narasi publik'. Organisasi agama juga menjadi wadah yang mengekspresikan sejarah dan tujuan dari sebuah entitas budaya, memberikan pengalaman religi bagi pengikutnya, menyediakan

[15] Ibid., 322.
[16] Peter Beyer, "Social Forms of Religion and Religions in Contemporary Global Society", *Handbook of the Sociology of Religion* (New York: Cambridge University Press, 2003), 54.

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

panggung sosial untuk aksi-aksi keagamaan, dan mendukung narasi struktur keagamaan.[17]

Dalam pandangan Habermas, organisasi keagamaan mengajarkan doktrin-doktrin tentang bagaimana kedudukan manusia dalam kehidupan dunia, serta persinggungannya dengan pandangan dunia yang lain—menghasilkan disonansi kognitif pada penganut agama. Persinggungan ini tidak dapat diselesaikan pada tingkat kognitif saja. Jika memasuki ranah fundamental, suatu negara atau komunitas politik akan terpecah ke dalam kelompok-kelompok yang tidak dapat disatukan lagi. Mereka ko-eksis di atas perdamaian yang rapuh. Untuk itu, organisasi agama berpengaruh besar menciptakan ikatan persatuan dan solidaritas sosial dalam sebuah negara atau komunitas politik—sebuah ikatan yang tidak dapat dipaksakan melalui hukum.[18] Dalam sudut pandang tersebut, masjid adalah realitas agama di ruang publik. Sebagai organisasi sosial, masjid turut berperan dalam membentuk warga masyarakat, termasuk kehidupan sosial politik dan interaksinya. Dengan demikian, perilaku individu dalam organisasi sosial tersebut memiliki makna sosial pula.

Terkait hal ini, Turner memandang bahwa perilaku individu dalam konteks sosial diatur—dan mendapatkan maknanya—dalam bentuk peran. Tanggungjawab kerja dalam organisasi diatur dalam bentuk peran-peran, sebagai partisipasinya dalam kelompok dan masyarakat. Pada tingkat individu, konsep

---

[17] Nany T. Ammerman, "Religious Identities and Religious Institutions", *Handbook of the Sociology of Religion* (New York: Cambridge University Press, 2003), 217.
[18] Jürgen Habermas, "Religion in the Public Sphere", *European Journal of Philosophy*, Vol. 14, No. 1 (2006), 13.

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

peran dimulai dengan dua pengamatan, bahwa (1) seorang individu dapat bertindak dan merasa secara berbeda dalam situasi dan posisi yang berbeda; dan sebaliknya (2) individu berbeda dapat berperilaku secara sama dalam hubungan yang sama. Pada tingkatan kolektif, kelompok, organisasi dan masyarakat berfungsi melalui diferensiasi rangkaian tugas-tugas, yang masing-masingnya diberikan pada individu tertentu.[19]

Menurut peneliti, teori ini juga dapat menjelaskan individu yang bergabung sebagai pengurus masjid. Masjid sebagai sebuah organisasi sekaligus komunitas Muslim, memiliki fungsi sosialnya yakni mengajarkan doktrin atau ajaran-ajaran agama Islam, serta sebagai 'panggung sosial' untuk aksi keagamaan. Orang-orang yang bergabung di masjid secara bersama-sama membagi peran dalam rangka menjalankan fungsi masjid tersebut.

3. Pengurus Masjid sebagai individu bermotivasi keagamaan (*religiously-motivated individual*).

Perspektif psikologi agama menjelaskan aspek bergabungnya seseorang menjadi bagian dari kepengurusan masjid yang didasari oleh motivasi keagamaan. Flanigan membuktikan bahwa banyak pekerja profesional organisasi nonprofit berbasis keagamaan, memilih pekerjaan tersebut karena dorongan ajaran dan keyakinan agama, dan motivasi keagamaan ini tampak sama ada di organisasi-

[19] Ralph H. Turner, "Role Theory", *Handbook of Sociological Theory*, Jonathan H. Turner (ed.), (New York: Springer, 2006), 233.

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

organisasi agama Budha, Nasrani dan Muslim.[20] Mengambil contoh penganut agama Nasrani yang rela tinggal bersama untuk merawat orang-orang yang sakit di tengah wabah penyakit, Donahue dan Nielsen berpandangan bahwa membangun hubungan antara agama dengan menolong orang lain adalah sesuatu yang istimewa. Dan ini berpengaruh besar terhadap perkembangan agama itu sendiri.[21]

Menjadi pengurus masjid adalah menjalankan tugas di lingkungan yang erat dengan nilai-nilai spiritualitas. Spiritualitas diraih dalam upaya mengejar tujuan melayani sesama; melalui amal sedekah atau cinta tanpa pamrih.[22] Hubungan antara agama dengan makna sangat kompleks dan intim. Karena agama berfungsi sebagai kaca mata dalam melihat dan menginterpretasikan realitas, serta mempengaruhi keyakinan, cita-cita dan perasaan individu penganutnya.[23] Ini dapat menjelaskan bahwa ketertarikan seseorang menjadi pengurus masjid dilandasi oleh ketulusan niat, atau semangat mengabdi secara ikhlas bagi agama. Menjalankan tugas-tugas kemasjidan dapat memberikan kepuasan spiritual bagi pengurus. Pada akhirnya, kepuasan spiritual akan memberikan kebermaknaan dan kepuasan hidup (*life satisfaction*).

---

[20] Shawn Teresa Flanigan, "Factors Influencing Nonprofit Career Choice in Faith-based and Secular NGOs in Three Developing Countries", *Nonprofit Management and Leadership*, Vol. 21, No. 1 (September 2010), 71.
[21] Michael J. Donahue & Michael E. Nielsen, "Religion, Attitudes, and Social Behavior", *Handbook of the Psychology of Religion and Spirituality* (New York & London: The Guilford Press, 2005), 278.
[22] Robert A. Giacalone, Carole L. JurkieWicz & Louis W. Fry, "From Advocacy to Science: The Next Steps in Workplace Spirituality Research", *Handbook of the Psychology of Religion and Spirituality* (New York & London: The Guilford Press, 2005), 517.
[23] Crystal L. Park, "Religion and Meaning", *Handbook of the Psychology of Religion and Spirituality*, Raymond F. Paloutzian & Crystal L. Park (ed.), (New York & London: The Guilford Press, 2005), 295.

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. Teori Rekrutmen SDM

1. Pengertian Rekrutmen SDM

Rekrutmen adalah salah satu bagian dari manajemen SDM. Sedangkan manajemen SDM sendiri pertama lahir dan dikembangkan dalam konteks perusahaan (*profit-oriented organizations*). Oleh karena itu, istilah-istilah dan karakteristik di dalamnya khas sebagaimana organisasi bisnis. Armstrong mendefinisikan Manajemen SDM sebagai berikut:

> *Human resource management (HRM) is concerned with all aspects of how people are employed and managed in organizations. It covers the activities of strategic HRM, human capital management, knowledge management, corporate social responsibility, organization development, resourcing (workforce planning, recruitment and selection and talent management), learning and development, performance and reward management, employee relations, employee well-being and the provision of employee services.*[24]

Sedangkan rekrutmen SDM didefinisikan sebagai proses menarik calon-calon yang memiliki kualifikasi untuk masuk ke posisi di dalam organisasi.[25] Pengertian serupa juga dinyatakan oleh Barber dalam Orlitzky, bahwa rekrutmen SDM adalah praktik dan aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan menarik pekerja potensial.[26] Potensi dan kualifikasi tersebut disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Istilah *'employ'* jika dirunut asal katanya memiliki arti *'give work to (someone) and pay them for it'*. Sedangkan *'employee'* diartikan sebagai *'a person*

---

[24] Michael Armstrong & Stephen Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 13th edition* (London, Philadelphia & New Delhi: Kogan Page, 2014), 4.
[25] Joan E. Pynes, *HRM for Public & Nonprofit Organizations*, 180.
[26] Marc Orlitzky, "Recruitment Strategy", *The Oxford Handbook of Human Resource Management*, (New York: Oxford University Press, 2007), 273.

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

employed for wages or salary' (orang yang dipekerjakan untuk upah atau gaji).[27] Istilah ini menunjukkan sifat alamiah hubungan antara organisasi dengan orang yang bekerja di dalamnya sebagai hubungan bisnis. Saya bekerja, dan saya dibayar atas pekerjaan saya itu. Jika tidak dibayar, saya tidak akan menjalankannya.

Beardwell (*et.al.*) menekankan pengaruh faktor internal dan eksternal organisasi terhadap rekrutmen SDM. Ini menjadikan metode rekrutmen tradisional harus menyesuaikan diri dengan situasi kontemporer.[28] Ia memberikan empat tahapan kunci pendekatan yang sistematis dalam rekrutmen SDM, antara lain: 1) Mendefinisikan lowongan pekerjaan; 2) Menarik pendaftar/kandidat; 3) Menilai kandidat, dan; 4) Membuat keputusan akhir.[29] Tahapan ini sifatnya masih global, khususnya jika dibandingkan dengan pandangan Armstrong dan Taylor.

Armstrong dan Taylor menekankan bahwa rekrutmen SDM harus diintegrasikan dengan strategi organisasi secara umum.[30] Dalam menarik kandidat, Armstrong dan Taylor membuat tiga tahapan: 1) Menganalisa kekuatan dan kelemahan untuk mengembangkan penawaran nilai kepada kandidat (pekerja), serta mengembangkan *brand* perusahaan pemberi kerja; 2) Menganalisa persyaratan (*requirement*) untuk menyusun kriteria SDM; 3) Mengidentifikasi sumber-sumber yang potensial untuk mendapatkan kandidat, seperti *website* perusahaan, agensi rekrutmen, jaringan profesional, iklan, *jobcenter*, konsultan, dan sebagainya.[31]

---

[27] Concise Oxfrod English Dictionary (Eleventh Edition).
[28] Ian Beardwell, Len Holden & Tim Claydon, *Human Resources Management – A Contemporary Approach 4th edition* (Essex: Prentice Hall, 2004), 189.
[29] Ibid., 204.
[30] Michael Armstrong & Stephen Taylor, *Armstrong's Handbook*, 209.
[31] Ibid., 228.

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

Sedangkan Pynes memfokuskan kajiannya pada rekrutmen SDM di organisasi publik dan nonprofit—diambil dari konteks Amerika Serikat. Organisasi publik/nonprofit memberikan kredit ekstra bagi pekerja/karyawan yang saat ini bekerja di organisasi. Sebelum melakukan rekrutmen, organisasi perlu menentukan tujuan dan arah untuk waktu yang akan datang, yang dengan ini diketahui perkiraan kebutuhan SDM sesuai dengan strategi organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, organisasi memiliki beberapa pilihan. Mereka dapat merekrut pegawai baru, mempromosikan pegawai lama yang memiliki kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi, atau menyediakan pelatihan bagi karyawan untuk mempersiapkan kebutuhan di masa yang akan datang. Selain itu, organisasi harus memahami bagaimana penentuan kualifikasi pekerjaan, dimana mencari kandidat yang cocok serta memilih kandidat yang paling sesuai.[32]

Dari uraian di atas, terdapat kesamaan terkait apa saja yang dilakukan dalam rekrutmen SDM antara lain membuat penawaran nilai yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan calon SDM, menentukan darimana sumber SDM didapatkan, dan membuat metode perekrutan, misalnya berupa buletin, iklan lowongan pekerjaan, atau selainnya.

2. SDM profesional dan relawan (volunteer)

Dalam konteks organisasi sosial, SDM atau orang yang bekerja bagi organisasi juga ada yang sifatnya relawan (*volunteer*). Menurut beberapa studi, orang yang menjadi relawan biasanya dari kelompok usia menengah, kelas

[32] Joan E. Pynes, *HRM for Public & Nonprofit Organizations*, 181.

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

menengah, wanita yang telah menikah dengan tingkat pendidikan lebih dari sekolah menengah dan telah memiliki anak. Meski demikian, beberapa penelitian yang lain menunjukkan bahwa sukarelawan dapat berasal dari berbagai latar belakang sosial.[33] Penelitian juga mengindikasikan bahwa para sukarelawan memberikan pelayanan atas alasan yang beragam, misalnya untuk mempelajari kemampuan yang baru, pengembangan diri, meningkatkan kepercayaan diri, menyiapkan karir, mengekspresikan nilai-nilai personal dan komitmen komunitas, dan bahkan mengurangi konflik ego atau ancaman identitas.[34]

SDM di organisasi dakwah, khususnya masjid, biasanya disebut sebagai takmir, staf atau pengurus. Jika pun ada istilah karyawan, biasanya pada masjid yang organisasinya berbentuk yayasan, dan mengacu pada orang yang bekerja dengan ikatan kerja secara formal. Syed dan Ali dalam Hamid (*et.al.*) menyatakan bahwa dalam perspektif Islam pengurus masjid dapat pula disebut sebagai *mujahid* (*the fighter*). Melalui kinerjanya, mereka berperan pada bangsa dan Tuhan, dalam membentuk umat yang memiliki moralitas yang baik, pengendalian diri dan berkomitmen tinggi.[35]

3. Penawaran Nilai (*Value Proposition*) Dalam Rekrutmen SDM

Value proposition adalah apa yang ditawarkan oleh organisasi kepada calon karyawan, yakni sesuatu yang dihargai atau dianggap bernilai, dan akan

---

[33] Peggy A. Thoits & Lyndi N. Hewitt, "Volunteer Work and Well-Being", *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 42 (June, 2001), 116.
[34] Ibid., 117.
[35] Asnida Abd Hamid (et al.), "A Proposed Model for Strategic Human Resource Management (SHRM) and Mosque Performance", *BEST: International Journal of Management, Information Technology and Engineering (BEST: IJMITE)*, Vol. 1, Issue 3 (Dec, 2013), 7.

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

meyakinkan mereka untuk bergabung atau tetap bekerja di organisasi.[36] Ini terjadi karena pada dasarnya calon SDM 'menjual' kualifikasinya pada organisasi, dan pada saat bersamaan mereka juga membeli apa yang ditawarkan oleh organisasi.[37]

Oleh karena itu, manajer perlu mengembangkan *value proposition*, yakni nilai yang dapat menjadi keunggulan/kelebihan sehingga dapat menarik minat calon SDM untuk bergabung di organisasi/perusahaannya. SDM memiliki kebutuhan atau kepentingan yang berbeda-beda terhadap organisasi, seperti reputasi organisasi, gaji, fasilitas, lingkungan kerja, minat intrinsik pekerjaan, keamanan kerja, peluang untuk pendidikan dan pelatihan, prospek karir, lokasi kantor atau keistimewaan-keistimewaan lainnya.[38] Penawaran nilai juga dapat menjadi brand bagi sebuah organisasi, yang oleh Walker didefinisikan sebagai 'sebuah rangkaian atribut dan kualitas—seringkali tidak kongkrit—yang membuat sebuah organisasi menarik, menjanjikan pengalaman kerja tertentu dan menarik orang-orang untuk memberikan yang terbaik.[39]

4. Sumber SDM

Pertimbangan pertama harus diberikan pada kandidat dari internal organisasi. Sebagai tambahan, membujuk pekerja lama yang telah berhenti untuk kembali bekerja di organisasi adalah cara yang patut dicoba juga. Yang disebut dengan internal organisasi adalah kandidat diambil dari staf, karyawan atau

[36] Michael Armstrong & Stephen Taylor, *Armstrong's Handbook*, 211.
[37] Ibid., 228.
[38] Ibid.
[39] Michael Armstrong, *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management* (Kogan Page: London, Philadelphia & New Delhi, 2010), 188.

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

pengurus yang sekarang telah ada di organisasi.[40] Baru jika mencari kandidat dari internal organisasi tidak berhasil, organisasi dapat menggunakan sumber-sumber eksternal. Sumber eksternal adalah orang yang berasal dari luar organisasi, bisa dari rekrutmen daring, sosial media, agensi rekrutmen, dan sebagainya.[41] Kandidat dari eksternal bisa dijangkau dari cakupan mulai dari yang lokal hingga nasional.

Organisasi sektor publik seringkali memprioritaskan staf internal untuk mengisi posisi yang lowong. Kenyataannya, banyak lembaga publik yang memberikan penilaian atau poin tambahan kepada karyawan yang telah bekerja bagi organisasi. Pada beberapa kasus, ada kalanya dibuat kesepakatan yang mendorong pekerja lama mendapatkan pertimbangan lebih untuk sebuah posisi. Ini juga dijumpai pada organisasi nonprofit yang memiliki kepentingan stabilitas program serta koneksi pada komunitas serta sumber-sumber keuangan.[42]

Banyak organisasi yang memilih kandidat internal karena pihak manajemen memiliki kesempatan untuk mengkaji dan mengevaluasi kualifikasi staf internal sebelum menetapkan pilihan. Selain itu, kandidat internal juga memungkinkan organisasi untuk mendapatkan keuntungan atas investasi yang telah dibuat dalam rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan staf internal. Juga, mempromosikan staf internal yang *qualified* akan mengirimkan sinyal pada staf internal bahwa organisasi betul-betul berkomitmen pada pengembangan staf/karyawannya.[43]

---

[40] Michael Armstrong & Stephen Taylor, *Armstrong's Handbook*, 228.
[41] Ibid.
[42] Joan E. Pynes, *HRM for Public & Nonprofit Organizations*, 182.
[43] Ibid., 183.

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

Di luar sumber internal, Armstrong memetakan ada beberapa sumber eksternal yang bisa diperoleh dari kenalan staf internal, iklan lowongan kerja, rekrutmen online, agensi rekrutmen, *job center*, konsultan eksekutif, atau lembaga pendidikan. Semua sumber tersebut memiliki kekurangan dan kelebihannya masing-masing.[44] Secara umum, sumber eksternal dapat memberikan cakupan kandidat yang lebih luas, sehingga memberikan pilihan SDM berkualitas yang lebih banyak pula.

5. Metode Merekrut

Seperti telah dijelaskan di atas, penawaran terhadap calon SDM dapat dilakukan menggunakan berbagai macam metode, tergantung dari cakupan sumber SDM (internal atau eksternal). Terhadap calon dari internal organisasi, maka metodenya bisa berupa penawaran langsung, pengumuman terbuka, atau saran dari rekan kerja. Sedangkan untuk calon dari luar organisasi, metode yang bisa digunakan antara lain seperti *website*, agen atau konsultan rekrutmen SDM, kenalan karyawan, media sosial, iklan media cetak, jurnal spesialis, dan lain-lain. Organisasi dapat mengambil satu atau beberapa metode dalam melakukan rekrutmen SDM. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam memilih metode, antara lain: 1) Peluang menghasilkan kandidat yang sesuai kualifikasi; 2) Kecepatan dalam mendapatkan kandidat; 3) Biaya yang dibutuhkan.[45]

---

[44] Michael Armstrong, *Armstrong's Essential,* 193.
[45] Michael Armstrong & Stephen Taylor, *Armstrong's Handbook*, 230.

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

6. Variabel rekrutmen SDM

Dari uraian teori tentang masjid sebagai organisasi keagamaan dan rekrutmen SDM, didapatkan variabel-variabel yang terkait dalam rekrutmen SDM pengurus masjid. Variabel dalam rekrutmen SDM meliputi penawaran nilai, sumber SDM dan metode rekrutmen, semuanya dilandasi oleh konteks organisasi masjid yang memiliki tujuan-tujuan, strategi, program dan perencanaan SDM secara makro. Aspek keorganisasian tersebut menjadi input bagi rekrutmen SDM yakni gambaran SDM dengan kualifikasi apa yang dibutuhkan oleh organisasi.

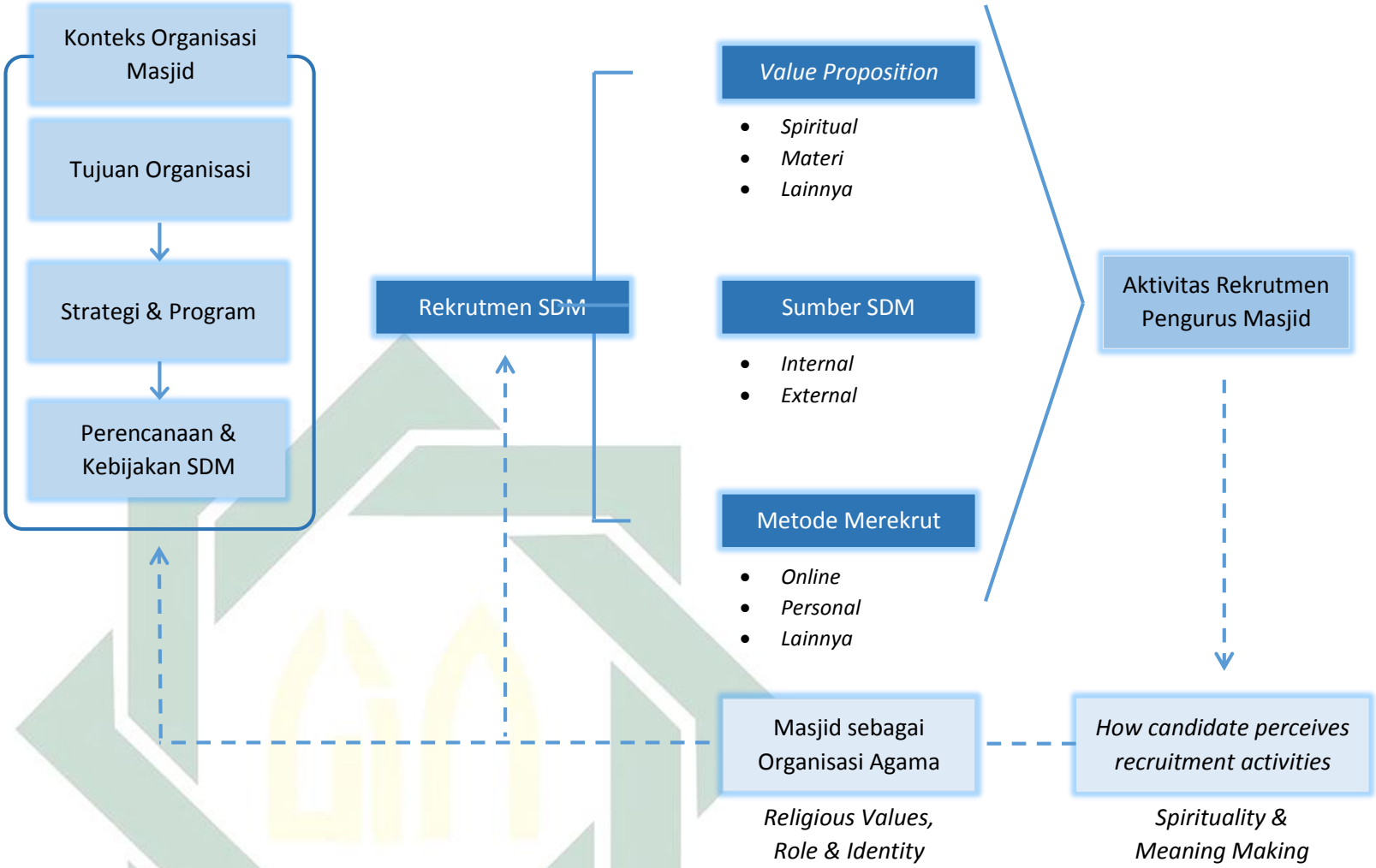
Dalam rangka mendapatkan SDM yang sesuai tersebut, maka organisasi perlu menetapkan penawaran nilai, bisa nilai spiritual, materi atau lainnya. Identitas masjid sebagai organisasi agama, dan motivasi individu menjadi pengurus masjid juga didorong oleh motivasi keagamaan, akan dapat menjadi nilai-nilai yang ditawarkan kepada kandidat. Sumber kandidat ini bisa didapatkan dari internal (pengurus lama) atau eksternal (masyarakat umum non pengurus/jama'ah). Sedangkan metode yang digunakan bisa satu atau lebih seperti metode rekrutmen online, rekrutmen personal, *word of mouth* atau lainnya.

Pada saat bersamaan, tinjauan lintas disiplin dari sosiologi agama dan psikologi agama, memberikan kepada kita sebuah pemahaman dari sudut pandang yang berbeda. Masjid sebagai organisasi agama menyediakan tujuan atau visi bagi orang-orang di dalamnya, serta motivasi spiritualitas dan kebermaknaan hidup bagi mereka yang menjadi pengurus masjid. Ini melandasi berjalannya seluruh proses

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

rekrutmen SDM pengurus tersebut. Hubungan antara semua variabel dalam penjelasan di atas dapat dilihat pada bagan 2.1.

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



Bagan 2.1. Sketsa kerangka teoritik penelitian

C. Penelitian Terdahulu

Secara teoritis, posisi penelitian ini adalah mengisi kekosongan konsep/teori rekrutmen SDM di organisasi dakwah, spesifiknya berupa konsep rekrutmen pengurus masjid. Selama ini kajian manajemen dakwah banyak mengambil dari manajemen bisnis.

Mengutip Breaugh dan Starke, Orlitzky menjelaskan bahwa rekrumen yang strategis perlu menjawab 5 pertanyaan utama: Siapa yang direkrut? Dimana merekrutnya? Sumber rekrutmen apa yang digunakan? Kapan merekrutnya? Apa pesan yang dikomunikasikan?[33] Strategi tersebut sangat tergantung pada kondisi pasar tenaga kerja, konteks perusahaan, dan praktik rekrutmen di perusahaan lain, serta variabel-variabel yang lain.[34] Kesimpulan serupa juga didapatkan oleh Greenidge (*et.al.*), yang memperbandingkan praktik rekrutmen dan pelatihan antara bisnis skala besar dan kecil.[35] Sedangkan Searle memberikan sedikit porsi bahasan terkait rekrutmen, yakni khususnya pada metode berbasis internet dan *word of mouth*. Searle banyak mengulas paradigma-paradigma dalam rekrutmen SDM, serta persoalan-persoalan yang muncul dalam praktik rekrutmen dan seleksi.[36]

Penelitian lain oleh Ekwoaba (*et.al.*) dan Mustapha (*et.al.*) sifatnya adalah analisis korelasional rekrutmen SDM dengan faktor-faktor lain. Sedangkan

---

[33] Marc Orlitzky, "Recruitment Strategy", 274.
[34] Ibid., 295.
[35] Dion Greenidge, Philmore Alleyne and Brian Parris, "A Comparative Study of Recruitment and Training Practices Between Small and Large Businesses in An Emerging Market Economy: The Case of Barbados", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 19 No. 1 (2012), 164.
[36] Rosalind Searle, "Recruitment and Selection", *Human Resource Management: A Critical Approach*, David G. Collings and Geoffrey Wood (ed.), (London & New York: Routledge, 2009), 151..

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

Narlusi mengajukan sebuah model teoritis sistem rekrutmen berbasis elektronik (*e-recruitment*).[37] Persoalannya, model ini hanya sesuai untuk organisasi yang menjangkau kandidat sejauh mungkin seperti perusahaan-perusahaan global. Selain itu, sistem ini hanya bekerja jika fungsi-fungsi MSDM secara keseluruhan sudah berbasis elektronik (*e-HRM*). Dalam konteks masjid, jangankan basis elektronik, sistemnya itu sendiri masih belum ada.

Alkahtani menemukan bahwa Islam menekankan sistem rekrutmen berdasarkan prinsip keadilan dan persamaan. Pemberi kerja harus menyampaikan syarat-syarat serta kompensasi kepada kandidat, dan kandidat harus memberikan informasi yang akurat. Kandidat dinilai/diterima berdasarkan kemampuan. Islam juga melarang pengiklanan lowongan yang menguntungkan kelompok atau individu tertentu.[38] Razimi (*et.al.*) menambahkan aspek SDM yang utama adalah kompetensi, kualifikasi, kinerja dan sifat amanah.[39] Sedangkan Rafiki dan Wahab memandang bahwa organisasi dan aspek-aspeknya harus dijalankan untuk kebaikan bagi manusia berdasarkan prinsip-prinsip ajaran Islam.[40] Ada beberapa catatan bagi penelitian-penelitian tersebut.

---

[37] Aloisa Narlusi, "E-Recruitment Systems: A Theoretical Model", *Contemporary PNG Studies: DWU Research Journal*, Vol. 23 (2015), 25.
[38] Ali Alkahtani, "An Application of Islamic Principles in Building a Robust Human Resource Management System (In Islamic Countries)", *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences (IJRAOB)*, Vol. 1, Issue 3 (2014), 191.
[39] Mohd Shahril Bin Ahmad Razimi, Murshidi Mohd Noor, and Norzaidi Mohd Daud, "The Concept of Dimension in Human Resource Management from Islamic Management Perspective", *Middle-East Journal of Scientific Research*, Vol. 20 (2014): 1178.
[40] Ahmad Rafiki & Kalsom Abdul Wahab, "Islamic Values and Principles in the Organization: A Review of Literature", *Asian Social Science*, Vol. 10, No. 9 (2014), 1.

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

Pertama, seluruh penelitian tersebut di atas berbicara pada aspek nilai-nilai dasar saja, diambil dari teks Al-Qur'an dan Sunnah. Ia tidak berbicara pada tataran proses, tahapan atau strategi. Kedua, nilai-nilai yang diangkat sifatnya umum, yakni keadilan & persamaan, jadi sulit dibedakan dengan manajemen SDM bisnis. Ketiga, pengurus masjid pada umumnya telah memahami nilai-nilai keadilan dan persamaan. Persoalan yang perlu dipecahkan adalah membuat rekrutmen sesuai dengan nilai-nilai tersebut.

Penelitian lain adalah Hamid (*et.al.*) yang mengambil konsep MSDM dari manajemen bisnis dan menerapkannya langsung di organisasi masjid. Ini bisa berdampak kekeliruan pengukuran karena dimensi-dimensi dan variasi nilai dalam MSDM masjid akan banyak berbeda dengan manajemen bisnis. Menurut peneliti, model tersebut juga akan cenderung sulit diimplementasikan karena variabelnya terlalu kompleks dimana semua dimensi Manajemen SDM dimasukkan, sedangkan bentuk dan jenis data per dimensi bisa bervariasi. Selain itu, model yang diajukan sifatnya hipotetis, yakni dihasilkan melalui kajian literatur yang terbatas.

Beberapa peneliti lain menyoroti revitalisasi fungsi masjid, seperti revitalisasi di bidang ekonomi dan pemberdayaan masyarakat[41] [42] [43] serta

[41] Robiatul Auliyah, "Studi Fenomenologi Peranan Manajemen Masjid At-Taqwa Dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Bangkalan", *Jurnal Studi Manajemen*, Vol. 8, No. 1 (2014), 74.
[42] Dalmeri, "Revitalisasi Fungsi Masjid Sebagai Pusat Ekonomi Dan Dakwah Multikultural", *Walisongo*, Vol. 22, No. 2 (2014), 321.
[43] Ahmad, Hasbullah, "Revitalisasi Masjid Produktif (Realita Konstruktif Pemakmuran Masjid di Kota Jambi)", *TAJDID*, Vol. 13, No. 2 (2014), 365.

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

revitalisasi fungsi dakwah[44] [45] [46]. Seluruh penelitian ini menyoroti aspek pentingnya menghidupkan kembali fungsi-fungsi masjid tersebut. Tidak ada yang menyoroti rekrutmen SDM sebagai kunci keberhasilan revitalisasi tersebut. Penelitian lain yang mendekati adalah Hentika (*et.al.*) tentang peningkatan fungsi masjid Al-Falah melalui reformasi administrasi. Kesimpulannya adalah Masjid Al-Falah meningkatkan fungsi masjid salah satunya melalui rekrutmen pengurus dan meningkatkan kapasitas pengurus dengan pelatihan dan studi banding.[47]

Dari seluruh uraian di atas, dapat diketahui bahwa penelitian tentang model rekrutmen SDM pengurus masjid belum dijumpai, khususnya yang melakukan penelitian lapangan untuk menarik konsep rekrutmen pengurus masjid. Di sinilah kekosongan yang berusaha diisi oleh penelitian ini.

---

[44] Abdul Basit, "STRATEGI PENGEMBANGAN MASJID BAGI GENERASI MUDA", *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, Vol. 3, No. 2, 2009.
[45] Robby H. Abror, "Rethinking Muhammadiyah: Masjid, Teologi Dakwah Dan Tauhid Sosial (Perspektif Filsafat Dakwah)", *Jurnal Ilmu Dakwah*, Vol. 6, No. 19 (2012), 53.
[46] Muchammad Eka Mahmud & Zamroni, "Peran Masjid Dalam Pengembangan Pendidikan Agama Berwawasan Multikultural Pada Masyarakat", *FENOMENA*, Vol. 6 No. 1 (2014), 155.
[47] Niko P. Hentika, Suryadi, M. Rozikin, "Meningkatkan Fungsi Masjid Melalui Reformasi Administrasi (Studi pada Masjid Al Falah Surabaya)", *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No.2 (2013), 310.

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