





pengurus. Penggunaan penawaran nilai, pemilihan sumber SDM dan penetapan metode rekrutmen yang tepat akan sangat berpengaruh pada hasil rekrutmen pengurus, apakah rekrutmen menghasilkan SDM yang sesuai kualifikasi, sehingga dapat berjalan secara *sustainable* atau sebaliknya. Namun, untuk bisa berjalan dengan efektif, organisasi dakwah dan organisasi masjid perlu memiliki pranata dasar keorganisasian terlebih dahulu, yakni adanya visi misi organisasi, program-program yang terarah, serta analisis kebutuhan SDM. Perangkat ini nantinya menjadi instrumen utama dalam melakukan rekrutmen SDM.

Saran bagi pengurus Masjid Al-Abror dan Masjid Al-Falah adalah saling mempelajari satu sama lain dari hasil penelitian ini, sehingga dapat mengetahui hal-hal apa saja yang dapat dikembangkan bagi rekrutmen pengurus di masa yang akan datang. Pengembangan ini bisa berupa melengkapi perangkat rekrutmen yang belum ada, maupun pendalaman dan formalisasi sistem rekrutmen, sehingga tidak hanya mengandalkan personal atau individu, melainkan sistem.

Dengan disistemkan secara formal, maka siapapun pengurus berikutnya, akan dapat melakukan rekrutmen yang tepat dan menghasilkan penerus-penerus pengurus masjid yang berkualitas. Dengan disistemkan secara formal, proses rekrutmen juga dapat dievaluasi efektivitasnya, serta diperbaiki dari waktu ke waktu. Formalisasi sistem tersebut tidak membutuhkan sumber daya yang besar, hanya membutuhkan orang yang bersedia dan mampu, bisa dari SDM yang sudah ada maupun melibatkan

