

akan di analisis mengenai bagaimana standar yang baik dari pekerjaan itu yaitu dalam konteks ini adalah standar da'i yang baik, dan akhirnya menyeluarkan kriteria, dan nantinya kriteria ini dijadikan acuan untuk menilai dalam proses rekrutmen dan seleksi da'i. Dan jika dihubungkan dengan pendekatann teori, apa yang dilakukan Masjid Nasional Al Akbar, sudah sesuai dengan langkah-langkah dalam teori, khususnya dalam analisis pekerjaan, dimana mereka mengeluarkan kriteria-kriteria da'i yang mereka butuhkan sehingga manajemen masjid memiliki acuan untuk melakukan penilaian nantinya.

Setelah melakukan analisis pekerjaan da'i yang baik, maka selanjutnya adalah melakukan proses perencanaan sumber daya manusia (sdm) da'i, dimana dalam proses ini, dimana dalam prosesnya menurut narasumber, dengan melakukan rapat dan ngobrol santai dengan beberapa pengurus untuk melakukan perencanaan serta evaluasi, sehingga bisa melakukan perencanaan sesuai dengan keadaan lapangan dan dalam proses perencanan da'i, dalam proses perencanaan untuk melakukan rekrutmen, yaitu merencanakan apa saja yang dibutuhkan selama satu tahun yang akan datang, dan diawali dengan melakukan perencanaan di bulan Juni-Juli, mana saja yang akan dievaluasi.

Sehingga dengan begitu akan terlihat kebutuhan da'i yang diganti ada berapa, lalu melihat kebutuhan tahun berikutnya seperti apa, dengan begitu dalam proses rekrutmen nantinya akan dimudahkan dengan berapa da'i yg akan direkrut sesuai dengan kebutuhan dari Al Akbar, lalu merencanakan tema yang akan diberikan kepada da'i yang sudah direkrut nantinya, akan membahas apa dalam

tidak bisa membedakan antara khutbah dengan seminar kadang-kadang materinya sama, maka kan gak layak.

Iya, kita punya tema-tema, oh orang ini kecenderungan-kecenderungan ini, kita sesuaikan. Ada all around isok iki, isok iki, iki yo isok.

Dan jika dihubungkan dengan teori, dimana manajemen yang melakukan rekrutmen, setelah melakukan analisis pekerjaan, langkah berikutnya adalah melakukan perencanaan, yaitu manajemen yang membutuhkan SDM, harus melakukan perencanaan dengan mendata kebutuhan-kebutuhan SDM dan juga memperkirakan nantinya langkah-langkah agar bisa memenuhi kebutuhan SDM tersebut, dan disini manajemen Masjid Nasioanl Al Akbar, sudah melakukan langkah tersebut, hal ini ditandai dengan adanya rapat-rapat dan evaluasi yang membahas mengenai memperkirakan/meramalkan tuntutan kebutuhan da'i kedepan dengan menggunakan metode *Zero-Base Forecasting*, yaitu meramalkan menggunakan tingkat da'i nantinya akan direkrut untuk menjadi pijakan dalam menyusun tema kajian sesuai dengan kemampuan da'i dalam mengisi, semisal Prof. Roem ahli dalam bidang tafsir, maka tema kajiannya akan membahas mengenai tafsir Al Quran, sehingga meramalkan kebutuhan akan da'i yang akan mengisi kajian dakwah di Al Akbar, baik kajian rutin maupun kajian isidentil lalu menentukan temanya. Sehingga manajemen masjid Al Akbar sudah sesuai dengan teori perencanaan SDM.

Lalu dalam proses rekrutmen, yang dijadikan sumber utama dalam melakukan rekrutmen tidak terbatas pada internal dan eksternal dari SDM masjid,

Kalau kajian rutin gimana? Yg maghrib bisa, ya kita cari yang sebanding, kayak misalnya maghrib, nek gak isok, digolekno sing sebanding dg kualitasnya itu, kalau ini gak isok gak isok, baru paling notok yo pak Sumarkhan, buat badal'e.

Kalau pengurus kita, terutama dari kru utama memang ada, untuk ngisi, tapi biasanya umum, contoh kajian dhuhur, nah ini pak Endro, ini kan direktur utama, beliau kan agama gak seberapa anu, gak bidangnya, makanya kita kasih tema yang umum, Masjid sesuai dalam memuliakan Ramadhan, jadi menyampaikan program, apa aja ramadhan itu, apa aja menyambut ramadhan, kajian ngene, kajian ngene, kuliah dhuhur, secara umum.

Dan jika dihubungkan dengan teori, dimana manajemen yang melakukan proses rekrutmen, melakukan analisis mengenai alternatif sumber-sumber yang bisa dijadikan sumber rekrutmen, dalam hal ini sumber-sumber alternatif rekrutmen da'i, yaitu masjid Al Akbar melakukan analisis mengenai alternatif sumber rekrutmen, baik dari internal masjid yaitu pengurus harian dengan memberikan kerja lembur dan juga dari eksternal pengurus harian sebagai karyawan tidak tetap, perbedaannya adalah kerja lembur bagi pengurus harian yang masuk struktur pengurus harian masjid sedangkan karyawan tidak tetap, manajemen masjid mengambil langsung dari eksternal tanpa adanya pihak ketiga dan tidak menggunakan sistem kontrak seperti karyawan kontrak (*outsourcing*) atau menggunakan jasa pihak ketiga, sehingga masjid Al Akbar sudah melakukan proses analisis alternatif sumber rekrutmen.

Lalu dalam faktor yang mempengaruhi masjid Al Akbar melakukan rekrutmen da'i yaitu karena adanya faktor tujuan dakwah, yaitu mengajak pada amar makhruf nahi munkar kepada jamaah, mengajak kepada akhlakul karimah

Dan jika dihubungkan dengan teori, dimana pihak manajemen yang melakukan rekrutmen, setelah melakukan proses pencarian dari sumber eksternal maupun internal, maka langkah selanjutnya adalah melakukan seleksi dari nama-nama yang sudah muncul, dimana dalam prosesnya manajemen masjid Al Akbar melakukan proses seleksi dengan menjadwalkan langsung untuk mengisi kajian, mulai dari mengisi kajian yang lebih kecil dan isidentil lalu dievaluasi apakah layak atau tidak, dan juga melakukan proses seleksi juga dari da'i-da'i yang sudah di staffing secara tetap di jadwal, apakah masih sesuai dengan kriteria yang ditetapkan atau tidak. Sehingga bisa disimpulkan bahwa manajemen masjid Al Akbar sudah melakukan proses seleksi sesuai dengan tahapan proses seleksi.

Dalam melakukan proses penempatan, dimana da'i yang sudah lolos proses rekrutmen dan seleksi, dimana muncul nama-nama da'i yang sudah direkrut, dan jadwal yang kosong dalam kajian maka langkah berikutnya adalah melakukan penempatan da'i-da'i tersebut ke dalam kajian-kajian yang sudah ada, mulai dari kajian harian ba'da subuh, ba'da maghrib, khatib jumat, ceramah tarawih, kajian lansia, dan juga kajian forkomas, yaitu:

Pertama, manajemen masjid Al Akbar melakukan penempatan da'i dengan menghubungi masing-masing da'i untuk di minta konfirmasinya untuk bersedia ditempatkan pada jadwal-jadwal yang sudah ditentukan serta tema yang secara garis besar sudah ditentukan oleh manajemen.

Kedua, setelah da'i bisa sesuai dengan jadwal yang dibuta, selanjutnya membuat tema kajian menyesuaikan dengan kapabilitas da'i tersebut dalam bidang apa, dan dalam proses menempatkan di buat perkiraan da'i tersebut bisanya kapan

Hal ini sesuai dengan teori penempatan SDM, dimana pihak manajemen yang melakukan penempatan SDM, melakukan penempatan SDM pada pekerjaan-pekerjaan yang sudah ditentukan, dan nantinya dalam penempatan SDM tsb ditentukan dengan berbagai macam faktor, dan dalam proses penempatan da'i yang sudah di dapatkan nama-namanya di Al Akbar, manajemen masjid mempertimbangkan kesediaan da'i-da'i tersebut bisanya kapan dan juga disesuaikan dengan kemampuan dari da'i tersebut untuk mengisi kajian dengan tema yang sudah ditentukan oleh manajemen masjid. Sehingga bisa disimpulkan bahwa manajemen masjid Al Akbar sudah sesuai dengan teori, yaitu melakukan tahapan penempatan da'i dalam kajian-kajian dan tema yang sudah ditentukan oleh manajemen masjid.

B. Strategi Rekrutmen Da'i di Masjid Al Wahyu

Dalam melakukan proses rekrutmen da'i di Al Wahyu, untuk penyediaan SDM da'i dalam kajian rutin harian, khatib jumat dan juga kegiatan PHBI, masjid Al Wahyu melakukan analisis pekerjaan da'i, dimana dalam analisis pekerjaan tersebut tergambar bagaimana da'i yang baik menurut Al Wahyu, mulai dari:

Pertama, kemampuan dalam penguasaan materi atau biasa kita sebut kemampuan keilmuan keislaman, yaitu da'i yang berkompeten di bidangnya, semisal fiqh maka harus menguasai urusan fiqh, dan juga jika membahas tafsir, maka yang da'i tersebut harus menguasai ilmu tafsirnya, dan hal ini bisa dilihat dari unsur akademiknya, akademiknya juga menjadi pertimbangan nantinya ketika

organisasi lain sangat netral sekali, kemudian apa lagi ya, oh iya, salah satunya sudah punya nama di Jawa Timur terutama di Surabaya.

Dan jika dihubungkan dengan teori, dimana pihak manajemen yang melakukan proses rekrutmen harus melakukan langkah analisis pekerjaan, agar bisa mendapatkan standar dan kriteria yang baik sesuai dengan harapan dari manajemen tersebut dan nantinya akan digunakan sebagai acuan dalam melakukan rekrutmen, dalam proses ini, manajemen masjid Al Wahyu sudah melakukan langkah analisis pekerjaan seorang da'i, sehingga dengan begitu memiliki standar yang nantinya akan digunakan sebagai pijakan dalam melakukan rekrutmen. Sehingga masjid Al Wahyu melakukan langkah analisis pekerjaan.

Lalu langkah berikutnya adalah melakukan perencanaan SDM, dimana manajemen masjid Al Wahyu, melakukan perencanaan rekrutmen da'i, dimana manajemen masjid Al Wahyu menggambarkan terlebih dahulu tentang kebutuhan materi atau tema yang akan dibahas dalam kajian dakwah, mulai dari kajian harian, kajian PHBI serta kajian Jumat, khusus untuk Jumat terkadang diserahkan kepada khatib atau da'i dikarenakan menyesuaikan dengan kemampuan, tetapi tetapi direncanakan mengenai ada potensi jika ceramah Jumat berpotensi menyinggung jamaah. Dan dalam proses perencanaan tsb, manajemen setelah menentukan tema kajian, lalu menghitung tentang kebutuhan da'i serta kapabilitas yang diperlukan untuk membawakan tema tsb, sehingga da'i yang dipilih nantinya bisa membawakan tema dengan baik, serta kebutuhan-kebutuhan lainnya yang nantinya diperlukan oleh da'i, semisal mengundang da'i dari luar kota, maka ada proses yang

pakar di Kemasjidan, setelah kita diskusikan panjang lebar, yang dapet urutan pertama, karena saya juga mendalami itu.

Dan jika dihubungkan dengan teori, dimana manajemen yang melakukan rekrutemen SDM, harus melakukan perencanaan SDM, dengan melakukan perkiraan kebutuhan akan SDM dalam pekerjaan yang akan diisi, serta kebutuhan SDM dalam menjalankan pekerjaan tersebut, dalam konteks ini manajemen masjid Al Wahyu telah melakukan proses ini, dimana mereka melakukan perencanaan da'i, dengan menggunakan *Buttom-Up Approach*, yaitu dengan pertama menentukan tema yang akan dibahas dalam pekerjaan tsb, setelah mengenathu kebutuhan tema dan juga kemampuan da'i sesuai dengan tema, lalu melakukan perencanaan da'i dengan kemampuan apa yang bisa mengisi kajian dengan tema tertentu dan melakukan perencanaan kebutuhan da'i ketika melakukan pengisian di kajian dakwah yang sudah ditentukan. Sehingga dengan begitu masjid Al Wahyu telah sesuai dengan teori perencanaan SDM, dengan melakukan perencanaan kebutuhan da'i serta kebutuhan da'i dalam mengisi kajian.

Dan langkah selanjutnya adalah alternatif rekrutmen, dimana dalam masjid Al Wahyu, menggunakan 2 sumber untuk melakukan rekrutmen da'i dalam kajian dakwah, baik kajian harian, jumat dan juga PHBI. Untuk kajian harian dan khatib jumat, menggunakan sumber eksternal yaitu da'i-da'i yang bukan pengurus harian dan memiliki kemampuan dalam mengisi kajian sesuai dengan temanya, dan bisa juga berasal dari sumber internal, yaitu pengurus harian, dan ini biasanya pilihan terakhir. Dan untuk sumber eksternal, merupakan refrensi dari pengurus dan juga para jamaah, dan dalam alternatif rekrutmen tsb, menggunakan kerja lembur

kadang ustadz kenalan saya yang bisa Alhamdulillah, ndak pun saya kemablikan ke Pak Sugeng, “Ustad-ustad ini gak bisa”, tapi kalau khatib jumat biasanya dari luar ndak bisa, ya kita selalu jalan terkahir ya pengurus sendiri, lah itu pak Sugeng atau pembina, Ust. Abdul Hamid Rowi, yang biasanya naik itu, dulu di ketakmiran ada pak Sugeng, sama pak Reza, dua orang ini adalah benteng terakhir lah kalau pembina gak bisa yaitu Ust. Abdul Hamid Rowi, bisanya itu, dua terkahir biasanya itu, baru pak Reza maju.

Dan jika dihubungkan dengan teori, manajemen yang melakukan proses rekrutmen SDM, harus memiliki sumber rekrutmen SDM untuk suatu pekerjaan, dan dalam konteks ini masjid Al Wahyu dalam proses rekrutmen memiliki sumber rekrutmen yaitu internal dan eksternal masjid, dimana untuk internal merupakan pengurus harian, sedangkan untuk eksternal adalah da’i-da’i yang memiliki kapabilitas mengisi kajian dakwah sesuai dengan tema yang sudah ditentukan oleh manajemen masjid.

Setelah menemukan nama-nama da’i yang dipilih, maka langkah selanjutnya adalah melakukan proses seleksi, ada beberapa cara yang dilakukan di dalam manajemen masjid Al Wahyu, yaitu melakukan pemeriksaan resum sisi keilmuan dan juga kemampuan penyamapiana materi, mulai dari bertanya kepada pembina yang mengetahui latar belakang da’i yang direfrensikan, jika mendapatkan refrensi untuk da’i non-pengurus harian, serta bisa juga menanyakan kepada anggota dan pengurus yang pernah mengikuti kajian da’i yang direfrensikan tsb serta bisa juga lewat multimedia jika ada (lewat media youtube), dan juga melakukan tes langsung kepada da’i tersebut dengan meminta untuk mengisi salah kajian, semisal kajian ahad yang memang belum ajeg pengisinya, dan dari kegiatan PHBI jika ustad tersebut diterima, bisa dimasukkan di kajian harian, dari sana dievalausi apakah sudah sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh manajemen

ustadz-ustadz yang lainnya yang relatif dekat Surabaya-Sidoarjo lah itu pernah kita masukan di PHBI, jamaah responnya baik akhirnya kita bawa di kajian rutin

Dan ketika dihubungkan dengan teori, dimana manajemen yang melakukan proses rekrutmen, akan melakukan seleksi, baik dengan melakukan pemeriksaan resum dan juga melakukan tes pekerjaan kepada nama-nama calon SDM yang didapatkan, dan dalam konteks ini, masjid Al Wahyu telah melakukan langkah ini, dimana dengan melakukan pemeriksaan resum kepada pihak yang memiliki informasi yang sesuai dengan resum da'i yang sudah didapatkan, baik lewat pembina atau pengurus harian lainnya, serta melakukan tes secara langsung dengan memberikan kesempatan untuk mengisi kajian, dan dari mengisi kajian tersebut dilakukan penilaian apakah bisa ditaruh di jadwal rutin kajian.

Dalam penempatan da'i masjid Al Wahyu, dalam menempatkan da'i dalam jadwal dan juga kajian, baik kajian harian, khatib jumat dan isidentil (PHBI), memiliki pertimbangan dalam menentukan da'i yang sudah di seleksi:

Pertama disesuaikan dengan kemampuan beliau-beliau dan tidak keluar dari platform masjid, ada da'i yang mengisi khatib jumat yang sudah lama mengisi di Al Wahyu, maka tidak akan diganti karena ada pertimbangan silaturahmi yang tidak ingin diputus, maka tema yang disesuaikan dengan kemampuan serta platform, agar tetap bisa mengakomodasi kemampuan da'i serta kebutuhan dari jamaah, dan ada yang memang bisa digantikan baru baik di kajian harian maupun di khatib jumat atau PHBI, maka dipilih yang memiliki kemampuan, baik dalam

masih muda juga, targetnya anak-anak muda khususnya, akhirnya kita putuskan mengembalikan Izzah Islam, Ustadz Soleh Drehem dan ustadz Aditya Abdurrahman, kita duetkan bareng, itu konsep seperti itu jika konsepnya urutannya jelas, golnya jelas itu.

Dihubungkan dengan teori, maka dalam proses penempatan SDM, manajemen yang sudah melakukan rekrutmen dan mendapatkan nama-nama SDM, langkah selanjutnya adalah melakukan penempatan SDM tsb ke pekerjaan-pekerjaan, dan dalam proses penempatan tsb, terdapat berbagai macam pertimbangan, disesuaikan dengan pertimbangan dari manajemen tersebut, dalam konteks ini manajemen masjid Al Wahyu setelah melakukan proses rekrutem dan mendapatkan nama-nama da'i yang sesuai tujuan rekrutmennya, maka mereka melakukan upaya penempatan da'i, dengan pertimbangan kemampuan da'i sesuai dengan tema kajian yang akan dibahas dan juga disesuaikan dengan jadwal da'i untuk bisa mengisi kajian-kajian di masjid Al Wahyu, mulai dari khatib jumat, kajian harian dan PHBI.

C. Strategi Rekrutmen Da'i di Masjid Daarut Taubah

Dalam melakukan rekrutmen da'i dalam kajian dakwah di masjid Daarut Taubah, melakukan rekrutmen da'i untuk khatib jumat, dalam melakukan rekrutmen da'i manajemen masjid Daarut Taubah melakukan analisis pekerjaan da'i, dimana terdapat kriteria khusus yang harus dimiliki oleh da'i, dan nantinya kriteria ini dijadikan pijakan untuk melakukan rekrutmen dan juga seleksi terhadap da'i yang akan direkrut atau yang sudah direkrut apakah tetap dipertahankan atau tidak, dan kriteria yang dijadikan standar melakukan rekrutmen sebagai berikut:

Ben berjenjang ngono loh, gak tiap ulan, iku mau khutbah, mari, ben jamaah gak bosen, terus iki ganti ustad iki, ganti ustad iki, lah iki januari jumat pertama, terus april jumat pertama, terus kene, lak suwe kei jarak kutbah, terlung ulan pisan ganti, ben jamaah gak bosen materi e khutbah gak bosen.

Loh iyo, kalau pesen tema ya terserah pengurusnya, kalau biayanya ada loh, biasane ngene “Pak besok, khutbah jumat temanya ini” “oh iya nanti saya pikirkan nanti, saya usahakan pikirkan lagi”, sak isok e wonge engkok, sak pengetahuane dekne, duwe bukune nggagak, ira'mi'raj duwe gak bukune, poleh polosan, ira'mi'raj kene-kene, akeh.

Dihubungkan dengan teori diatas, yaitu ketika manajemen melakukan rekrutmen SDM, setelah melakukan analisis pekerjaan, maka langkah berikutnya adalah melakukan perencanaan SDM, yaitu meramalkan tuntutan SDM dan meramalkan ketersediaan SDM, dan dalam konteks ini manajemen masjid Daarut Taubah sudah melakukan perencanaan, dengan melakukan perkiraan atau ramalan tuntutan da'i Zero-Base Forecasting, yaitu dengan membuat jadwal dan diisi dengan da'i-da'i yang akan di rekrut dan temanya menyesuaikan dengan kemampuan dari da'i yang akan direkrut serta kekurangan-kekurangan ketersediaan da'i di jadwal yang sudah dibuat nantinya. Sehingga bisa disimpulkan bahwa manajemen masjid Daarut Taubah sudah melakukan langkah perencanaan SDM sesuai dengan teori.

Setelah melakukan perencanaan SDM, maka langkah berikutnya yang dilakukan oleh manajemen masjid Daarut Taubah adalah melakukan inventarisir nama-nama dengan melakukan langkah alternatif rekrutmen, yaitu dengan adanya nama-nama da'i dari internal pengurus harian masjid, walaupun hanya satu yaitu

akan direkrut dan setelah mendapatkan nama-nama da'i yang akan mengisi, lalu tema kajian disesuaikan dengan kemampuan da'i yang sudah direkrut tersebut.

- 4) Untuk alternatif rekrutmen, ketiga masjid memiliki persamaan, yaitu masjid Al Akbar, Al Wahyu, dan Daarut Taubah melakukan analisis mengenai alternatif sumber rekrutmen, baik dari internal masjid yaitu pengurus harian dengan memberikan kerja lembur dan juga dari eksternal pengurus harian sebagai karyawan tidak tetap, perbedaannya adalah kerja lembur bagi pengurus harian yang masuk struktur pengurus harian masjid sedangkan karyawan tidak tetap, manajemen masjid mengambil langsung dari eksternal tanpa adanya pihak ketiga dan tidak menggunakan sistem kontrak seperti karyawan kontrak (*outsourcing*) atau menggunakan jasa pihak ketiga.
- 5) Dalam faktor yang mempengaruhi rekrutmen, secara garis besar memiliki persamaan, yaitu sama-sama melakukan amar ma'ruf nahi munkar yaitu dakwah kepada jamaah dan juga memakmurkan masjid, yaitu melakukan rekrutmen untuk mengajak jamaah ke arah yang baik dengan akhlak mulia (*akhlaqul karimah*) menghindari penyakit masyarakat seperti judi, minum-minuma keras dan membuang sampah sembarangan, serta memakmurkan masjid agar jamaah banyak yang hadir ke masjid dan menjadikan masjid sebagai pusat peradaban Islam.

- 6) Untuk sumber dan metode rekrutmen, ketiga masjid memiliki persamaan, yaitu menggunakan sumber internal yaitu merekrut internal pengurus harian untuk mengisi kajian dakwah, serta pihak eksternal diluar pengurus harian untuk mengisi kajian, dan memiliki persamaan banyak pihak eksternal diluar pengurus harian yang mengisi kajian dakwah di ketiga masjid tsb.
- 7) Untuk proses seleksi, untuk masjid Al Akbar dan Al Wahyu, terdapat persamaan dalam melakukan proses seleksi, yaitu melakukan analisis terhadap resum da'i tersebut, baik dari pihak internal pengurus harian dan dari pihak eksternal pengurus harian yaitu para jamaah yang mengetahui sepak terjang dari da'i yang akan direkrut untuk mengisi kajian dakwah, dan untuk tes seleksi, ketiga masjid yaitu masjid Al Akbar, Al Wahyu dan Daarut Taubah, sama-sama memiliki pertimbangan dalam melakukan seleksi dengan mengetes da'i untuk mengisi kajian, dan hasil tes tersebut dijadikan pijakan apakah da'i tersebut layak lanjut atau tidak dalam mengisi kajian di masing-masing masjid. Dan untuk masjid Al Akbar dan Daarut Taubah memiliki persamaan yaitu di kajian khatib jumat, jika da'i tidak sesuai dengan standar, maka akan di evaluasi dan diganti.
- 8) Untuk proses penempatan, ketiga masjid ini memiliki persamaan dalam faktor yang dipertimbangkan dalam mengisi kajian, yaitu pertimbangan waktu dari da'i yang sudah lolos rekrutmen, mereka akan ditempatkan dalam jadwal-jadwal kajian yang disesuaikan dengan waktu luang para da'i. Manajemen masjid akan mempertimbangkan salah satu faktor, yaitu kapan

dibutuhkan kapan saja, lalu tema ditentukan sesuaikan dengan kebutuhan lapangan dakwah, dan baru dicari da'i yang sesuai dengan kemampuan tema yang akan diisi, dicari yang menguasai dan mampu menyampaikan.

Untuk masjid Daarut Taubah, dalam melakukan analisis pekerjaan terdapat 3 kriteria da'i yang baik (penyampaian da'i yang santun, dan kemampuan menghubungkan materi dengan masalah akidah dan teologi serta tidak membahas masalah politik).

Dan di masjid Al Akbar dan masjid Daarut Taubah menghindari pembahasan tentang politik, sedangkan di masjid Al Wahyu tidak menjadi masalah, apalagi masalah politik yang berhubungan dengan Islam (misal: kriteria pemimpin menurut Islam).

- c. Untuk proses seleksi, terdapat perbedaan, yaitu masjid Al Akbar dan Al Wahyu terdapat analisis resum da'i baik dari pengurus harian ataupun dari jamaah, tetapi untuk masjid Daarut Taubah berbeda, tidak menggunakan analisis resum da'i, di masjid Daarut Taubah menggunakan wawancara pendahuluan, yaitu da'i yang akan direkrut, akan di ajak ngobrol untuk mengetahui sejauh mana kualifikasi calon da'i tersebut secara kemampuan keilmuan dan cara penyampaian, dan dari ketiga masjid ini walau memiliki persamaan di tes seleksi dai, tetapi formatnya berbeda, di masjid AL Akbar menggunakan kajian isidentifl(forkomas,dhuha) untuk dijadikan media tes, dan di masjid Al Wahyu mengambil satu waktu kajian harian untuk dijadikan media tes, sedangkan untuk masjid Daarut Taubah menggunakan media kajian utamanya untuk menjadi media tes(khatib jumat). Serta

terdapat perbedaan, jika di masjid Al Akbar dan Daarut Taubah, khususnya di kajian khatib jumat, jika tidak sesuai dengan kriteria da'i yang baik, akan dievaluasi dan diganti, sedangkan di masjid Al Wahyu, yang sudah ada di kajian khatib jumat dan sudah bertahun-tahun mengisi, tidak akan dievaluasi, hanya temanya saja yang disesuaikan.

- d. Untuk proses penempatan, masjid Al Akbar dan Daarut Taubah memiliki pertimbangan dalam penempatan da'i setelah menyusun jadwal kajian selama satu tahun, langkah berikutnya adalah melihat jadwal kosong dari da'i yang direkrut, lalu membuat tema yang sesuai dengan kemampuan dari para da'i, sedangkan di masjid Al Wahyu. Setelah membuat jadwal kajian, menyusun tema sesuai dengan jadwal, lalu kemudian menempatkan da'i sesuai dengan kemampuan da'i tersebut sesuai dengan tema kajiannya, lalu melobi da'i jika jadwalnya tidak cocok.