BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masjid merupakan salah satu bentuk lembaga dakwah yang memiliki peranan penting bukan hanya sebagai tempat ibadah namun juga sebagai perkembangan peradaban Islam. Seperti yang diungkapkan Michele Morbidini bahwa:

> *The gradual spread of Islamic communities in European cities and their emergence as social components endowed with self-awareness leads to the need to build new places of worship, to meet the ritual needs, as pace of aggregation and service to the religion community, and as element of identity and self-representation.*[1]

Penyebaran secara bertahap komunitas Islam di kota-kota Eropa dan kemunculannya sebagai komponen sosial yang dianugerahkan kesadaran diri mengarah pada kebutuhan untuk membangun tempat ibadah baru, untuk memenuhi kebutuhan ritual, sebagai langkah penyatuan dan pelayanan kepada komunitas agama, dan sebagai unsur identitas dan representasi diri.

Dr Che Amnah Binti Bahari dan Dr ASM Shihabuddin dalam penelitiannya terhadap fungsi dan peran Masjid di Malaysia menyimpulkan bahwa masjid-masjid Malaysia memiliki peran ganda, yang menjunjung tinggi hubungan seseorang dengan Allāh (*Íabl min al-Allāh*) dan menata urusan

[1] Michele Morbidini, "The Mosque in the European City: Testing the Cohabitation", *Jurnal of Urbanisme*, Vol. 2, No. 27 (Ocktober 2013), 71.

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

duniawi antara manusia dengan manusia (*Íabl min al-nās*).[2] Kehidupan sosial yang dimaksudkan adalah seperti bagaimana mendidik anak, mengatasi kemiskinan, kesehatan, perpecahan dalam keluarga, *character building*, kebiasaan masyarakat global dll.[3]

Dalam QS. at – Taubah ayat 18, disebutkan:

إِنَّمَا يَعْمُرُ مَسَاجِدَ اللَّهِ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَلَمْ يَخْشَ إِلَّا اللَّهَ فَعَسَى أُولَئِكَ أَنْ يَكُونُوا مِنَ الْمُهْتَدِينَ

Sesungguhnya yang memakmurkan masjid Allah hanyalah orang-orang yang beriman kepada Allah dan hari kemudian, serta (tetap) melaksanakan shalat, menunaikan zakat dan tidak takut (kepada apapun) selain kepada Allah. Maka mudah-mudahan mereka termasuk orang-orang yang mendapat petunjuk" [4]

Dalam upaya memakmurkan masjid tersebut , dibutuhkan sumber daya baik secara kuantitas dan kualitas yang tidak sedikit untuk menjalankannya. Oleh karena itu diperlukannya sebuah upaya rekrutmen SDM dalam rangka mencari orang – orang yang mampu baik secara kuantitas dan kualitas untuk memakmurkan Masjid dalam rangka mencapai peran dan fungsi Masjid sebagaimana mestinya.

Rekrutmen SDM dalam mendapatkan pengurus Masjid tidaklah mudah. Masjid sebesar al Falah Surabaya dalam rekrutmen SDM juga mengalami

[2] Che Amnah Binti Bahari & ASM Shihabbuddin, "Exploration of the Role of Mosques in Community Development: Malaysian Experience", *3rd International Conference on Arabic Studies and Islamic Civilization* (Kuala Lumpur Malaysia: World Conference, 2016), 43.
[3] Ibid., 38.
[4] Departemen Agama, *Al Mumayyaz Al – Qur'an*, 189.

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

kendala-kendala dalam pelaksanaannya, hingga standart kualitas rekrutment SDMnya dibuat seminimal mungkin seperti yang disampaikan Niko Pahlevi :

> Rekrutmen pengurus Masjid al Falah yang dilakukan selama ini berfokus pada dua hal, yang pertama sebagai regenerasi pengurus yang telah pensiun atau meninggal dunia. Kedua, untuk memenuhi struktur organisasi yang semakin bertambah. Rekrutmen yang diharapkan Masjid Al Falah selama ini tidak begitu muluk-muluk yang terpenting bisa mendapatkan orang-orang yang memiliki dedikasi besar untuk mengelola Masjid karena niatan ibadah. Bukan orang-orang yang sekedar mencari penghasilan/materi.[5]

Kesulitan rekrutmen SDM ini salah satunya karena kondisi sedikitnya Masjid yang menggaji secara profesional bahkan masih ada yang tidak digaji sama sekali. Di Indonesia hanya beberapa Masjid yang menggaji secara profesional, yaitu Masjid Sunan Ampel Surabaya, Masjid Pondok Indah, Masjid Istiqlal, dan juga Masjid Besar Denpasar. Masjid-Masjid tersebut sudah dikelola cukup professional dan mampu menggaji pengurusnya. Gaji seorang *mufti* (imam tetap) Masjid Agung Pondok Indah sudah setingkat gaji eselon satu, yakni Rp 7 juta per bulan.[6] Padahal dalam upaya memakmurkan Masjid harapan idealnya pengurus Masjid bersifat profesional (*fulltimer).* Pengurus, termasuk imam tetap Masjid *(mufti)* harus digaji oleh Masjid, agar kesejahteraan lahir-batin terpenuhi . Kalau belum mungkin *fulltime,* minimal pengurus sanggup memberikan setengah waktu dan tenaganya untuk Masjid, bukan sisa tenaga yang mereka miliki atau seluang waktu mereka.[7]

---

[5] Niko dkk, "Meningkatkan fungsi Masjid melalui Reformasi Administrasi: Studi Kasus pada Masjid Al Falah Surabaya", *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No. 2, t.th, 308.

[6] Ruspita Rani Pertiwi, "Manajemen Dakwah Berbasis Masjid", *Jurnal MD,* Vol.l, No. l (Juli-Desember 2008),71.

[7] Agus Rasidi, "Manajemen Masjid dan Masjid Online", dalam https://masjidarroyyanbdb2.wordpress.com/2013/08/29/manajemen-masjid-dan-masjid-online/ (07 Juni 2017), 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

Berdasarkan kondisi tersebut, menjadi wajar jika profesi pengurus Masjid tidak seberapa diminati, seperti yang disampaikan Ikhsan Natabradja,[8] pekerjaan yang paling diminati di Indonesia adalah bidang kesehatan (dokter, perawat dan apoteker), bidang Tenaga Kerja Indonesia (TKI), jurnalis.*travel guide*, guru dan dosen, karyawan bank, marketing, bidang teknologi komputer, pegawai BUMN, Pegawai Negeri Sipil (PNS). Rata – rata kebanyakan memilih profesi tersebut karena penghasilan yang menjanjikan. Menjadi pengurus Masjid atau minimal menjadi pengurus dalam organisasi keagamaan tidak termasuk di dalamnya.

Berdasarkan kesulitan dalam rekrutmen SDM pengurus Masjid, maka sebuah perencanaan yang matang dalam rekrutmen SDM pengurus Masjid mutlak diperlukan, mengingat perencanaan merupakan kata kunci, inti atau senjata manajemen yang baik dan benar untuk mencapai organisasi dalam mencapai tujuannya, terutama dalam menciptakan keunggulan kompetitif dengan organisasi lain.[9] Dalam hal ini tujuannya adalah rekrutmen SDM Masjid.

Keunggulan kompetitif dihadapkan minat profesi orang – orang Indonesia di luar profesi pengurus Masjid atau lembaga keagamaan. Disisi lain kita mengharapkan kinerja pengurus Masjid dengan kualitas tertentu namun dihadapkan kondisi Masjid yang sebagian besar tidak mampu memberikan gaji secara profesional bahkan tidak memberikan gaji.

---

[8] Ikhsan Natabradja, "10 Pekerjaan yang paling Diminati di Indonesia", dalam http://teknologi.inilah.com/read/detail/2042468/10-pekerjaan-yang-paling-diminati-di-indonesia/5326/pegawai-negeri-sipil-pns (7 Juni 2017), 1 – 10.

[9] John Bratton & Jeffrey Gold, *Human Resource Management Theory & Practice*, 2nd edition (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers, 1999), 173.

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 kondisi minimnya gaji secara profesional dan minat dalam profesi sebagai pengurus Masjid, rekrutmen SDM tidak memungkinkan dengan pendekatan transaksional material seperti perusahaan bisnis atau lembaga keagamaan dalam hal ini Masjid yang memiliki dana finansial tertentu seperti Masjid Istiqlal dsb yang mampu memberikan gaji yang tinggi. Oleh karena itu rekrutemen SDM berbasis pada *social marketing* diperlukan.

Basis pemasaran sosial (*social marketing*) dapat digunakan dalam rekrutmen SDM pengurus Masjid karena secara prinsip cara kerjanya sama. Penarikan (rekrutmen) SDM menurut Priyono "merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan",[10] sedangkan pemasaran menurut Kotler adalah "*meeting needs profitably*"[11] yaitu pertemuan antara 2 orang atau lebih yang melakukan pertukaran pemenuhan kebutuhan yang saling menguntungkan.

Prinsip yang sama disini adalah terjadinya pertukaran diantara 2 orang atau lebih. Rekrutmen SDM merupakan pertukaran calon SDM bersedia memberikan tenaga dan kemampuannya kepada perusahaan dalam hal ini Masjid, dan perusahaan memberikan kompensasi terhadap kesediaannya sebagai SDM perusahaan, seperti gaji dan fasilitas kerja. Jika ditinjau dari perspektif pemasaran, calon SDM sebagai pasar, kompensasi sebagai produk Perusahaan menawarkan produk (kompensasi), calon SDM membeli dengan tenaga dan skill. Istilah peneliti rekrutmen SDM yang cara berpikirnya seperti pemasaran, lebih khususnya pemasaran sosial.

---

[10] Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama, 2010), 55.
[11] Philip Kotler, *Marketing Management, Millenium Edition*, 10th edition (New Jersey: Prentice-Hall,Inc, 2000), 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

Social marketing menurut Andreasen adalah *"the adaptation of commercial marketing technologies to programs designed to influence the voluntary behaviorof target audiences to improve their personal welfare and that of the society of which they are a part".*[12] Pemilihan *social marketing* dikarenakan *social marketing* membicarakan tentang suatu adaptasi dari teori-teori pemasaran dalam rangka mendesain suatu program untuk mempengaruhi seseorang merubah perilakunya secara sukarela dalam rangka meningkatkan kesejahteraan individu dan juga masyarakat dimana individu tersebut menjadi bagian dari masyarakat tersebut seperti yang disampaikan Andreasen.

Kondisi keuangan Masjid yang tidak mampu menggaji secara profesional yang berimplikasi pada kompensasi berupa gaji tidak memungkinkan untuk dijalankan. Disisi lain dihadapkan perilaku yang kurang minat terhadap kepengurusan SDM Masjid. Peranan *social marketing* adalah "mempengaruhi secara sukarela" merupakan solusi yang tepat dalam rangka melakukan perubahan perilaku dalam hal ini dari tidak minat menjadi minat tanpa kompensasi berupa gaji.

Rekrutmen SDM dengan pendekatan *social marketing* ini, peneliti temukan dalam rekrutmen Remaja Islam Masjid Ar Rahman Surabaya periode 2015 - 2017. Rekrutmen SDM Remaja Islam Masjid Ar Rahman ini dilakukan lewat sebuah perencanaan terlebih dahulu meliputi *stock* remaja Islam yang ada sejumlah 30 orang, *targetting* calon SDM yang dibidik mulai dari usia

[12] Alan R. Andreasen, "Social Marketing: Its Definistion and Domain", *Journal of Public Policy & Marketing*, Vol. 13, No. 1 (Spring 1994), 110.

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

12-30 tahun yang rata – rata orang madura, dan bagaimana strategi rekrutmennya.[13] Beberapa pendekatan yang dilakukan sebelumnya adalah dengan menawarkan kegiatan keagamaan dan keremajaan seperti Pengajian Sambang Dulur (PSD), Pelatihan Remaja Islam Masjid, kegiatan Peringatann Hari Besar Islam, kegiatan sosial kemasyarakatan seperti bakti sosial, kegiatan ekonomi seperti membangun wirausaha, dan kegiatan pengelolaan Masjid. Penawaran tersebut dilakukan lewat murid – murid yang mengaji di di TPA *Baitul Ilmi*, lewat orang tua, dan *snow ball*. Pendekatan yang dilakukan oleh pengurus tidak ada satu pun yang menggunakan pendekatan transaksional secara material atau digaji.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mendeksripsikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi rekrutmen SDM Remaja Islam Masjid Ar Rahman Surabaya yang berbasis pendekatan *social marketing*.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut identifikasi masalahnya meliputi:

1. Kebutuhan rekrutmen SDM Masjid untuk menjalankan fungsi masjid sebagai lembaga dakwah
2. Rekrutment SDM masjid berbasis transaksional, tidak cocok dengan kondisi masjid sebagai lembaga dakwah
3. Kebutuhan rekrutmen yang berdasarkan pemasaran sosial yang menekankan kepada kesadaran dalam perubahan perilaku.

[13] Budiono, *Design Organisasi Remaja Islam Masjid ar Rahman 2015 – 2017*, 1-2.

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

4. Fenomena pengurus masjid Ar Rahman yang mampu melakukan rekrutmen SDM Remaja Masjid dengen pendekatan *Social Marketing*.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, peneliti memberikan batasan pada deskripsi rekrutmen SDM yang berbasi pada *social marketing* mulai tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah tersebut maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana perencanaan rekrutmen SDM berbasis pemasaran sosial Remaja Islam Masjid Ar Rahman Surabaya
2. Bagaimana implementasi rekrutmen SDM berbasis pemasaran sosial Remaja Islam Masjid Ar Rahman Surabaya
3. Bagaimana evaluasi rekrutmen SDM berbasis pemasaran sosial Remaja Islam Masjid Ar Rahman Surabaya

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi rekrutmen SDM berbasis pemasaran sosial masjid Ar Rahman Surabaya.

E. Kegunaan Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis dapat memberikan sumbangan dalam penerapan ilmu terutama ilmu manajemen SDM dalam hal

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 dalam organisasi dakwah secara interdisipliner yaitu ilmu rekrutmen SDM dan ilmu pemasaran sosial yang diterapkan dalam rekrutmen SDM Lembaga Dakwah, khususnya dalam rekrutmen SDM Remaja Masjid. Dalam pengembangannya dapat dijadikan referensi dalam rekrutemen SDM Organisasi Sosial.

2. Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh masjid lain, untuk mendapatkan SDM Masjid khususnya remaja Masjid yang tidak memiliki kemampuan finansial untuk menggaji karyawannya.

F. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang dapat peneliti temukan yang memiliki persamaan dengan rumusan masalah yang diangkat oleh peneliti adalah sebagai berikut ;

Pertama, tesis yang berjudul Studi Rekrutmen Pengurus Masjid Al Falah dan Masjid Al Abror Surabaya yang ditulis oleh Rahmat Husein Andriansyah mahasiswa pasca sarjana UINSA 2017.[14] Latar belakang penelitian ini adalah memahami sebuah metode rekrutmen SDM untuk menghasilkan pengurus Masjid yang baik yang mampu menjajalankan fungsi dan peranan Masjid. Penelitian ini mengambil Masjid Al-Falah dan Al-Abror Surabaya sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui rekrutmen SDM pada Masjid Al Falah dan Al Abror. Pendekatan menggunakan *grounded research* dengan metode pengumpulan data wawancara dan dokumentasi.

[14] Rahmat Husein Andriansyah, "Studi Rekrutmen Pengurus Masjid Al Falah dan Masjid Al Abror Surabaya" (Tesis—UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017), vi.

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

Hasilnya, 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 eksternal (masyarakat umum). Ketiga, metode rekrutmen yang digunakan adalah komunikasi personal serta *word of mouth* melalui media sosial.

Persamaan dengan peneliti, tesis di atas sama sama mengkaji berkenaan dengan rekrutmen SDM. Perbedaannya peneliti spesifik dalam 3 hal yaitu perencanaan, implementasi dan evaluasi yang menggunakan basis pemasaran sosial sedangkan penulis tesis di atas fokus dalam proses rekrutmen SDM tanpa pemasaran sosial. Metode penelitian peneliti menggunakan kualitatif deskriptif sedangan penulis tesis di atas menggunakan kualitatif *grounded research.*

Kedua, Tesis dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri I Delangu yang ditulis oleh Suyadi mahasiswa pascasarjana IAIN Surakarta.[15] Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan perencanaan manajemen, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi, kompensasi dan pengawasan sumber daya manusia. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi,

[15] Suyadi, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri I Delangu" (Tesis—IAIN Surakarta, 2016), iii.

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

wawancara dan dokumentasi. Analisis menggunakan reduksi data, tampilan dan verifikasi data. Hasil penelitian ini adalah: pertama sistem perencanaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan menganalisa seluruh aktivitas atau beban kerja yang harus dilakukan oleh semua Komponen sekolah. Hasil analisis yang ditetapkan dalam tugas dan fungsi utama. Hasil analisis pekerjaan dilakukan pengisian dan penempatan personil departemen sesuai dengan kapasitas intelektual, kemampuan, pekerjaan pengalaman dan teladan. Kedua rekrutmen dan pemilihan calon GTT dan PTT dilakukan berdasarkan pertimbangan prestasi akademik, non akademik, dan moral yang baik. Ketiga pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan cenderung pada pengukuran keberhasilan dan kegagalan pelatihan dalam hal implementasi dan tidak berorientasi pada apakah pelatihan yang efektif dilakukan mampu mengubah perilaku dan kinerja peserta terhadap tujuan organisasi. Keempat evaluasi dilakukan dengan menggunakan tiga tahap, yaitu: evaluasi bulanan, evaluasi tengah semester dan evaluasi akhir. Kelima sistem kompensasi honorer bisa dikatakan fair, namun masih belum memenuhi standar minimum (UMR). Keenam sistem pemantauan dilakukan dengan pengaturan standar, pengawasan kegiatan, pemeriksaan dan perbandingan hasilnya dengan setting standar dan aktivitas koreksi atau standar, dalam hal ini atasan utama membantu beberapa orang yang ditunjuk.

Persamaan dengan penelitian tesis diatas adalah ada dalam bagian rekrutmen SDM dalam hal perencanaanya. Perbedaannya ruang lingkup tesis diatas lebih luas yaitu manajemen SDM bukan sekedar rekrutmen SDM.

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 yang dikaji dalam tesis diatas hanya meliputi perencanaan, tidak sampai implementasi dan evaluasi. Namun secara metodologi menggunakan pendekatan yang sama yaitu kualitatif deskriptif. Landasan teori yang digunakan murni menggunakan manajemen SDM, tidak menggunakan basis pemasaran sosial. Objek penelitian digunakana dalam organisasi pendidikan, sedangkan penulis objek penelitian menggunakan Masjid.

Ketiga, tesis dengan judul Manajemen Sumber Daya Pendidikan dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta, sebuah analisis proses rekrutmen dan pengembangan profesionalitas dosen dan tenaga kependidikan yang ditulis oleh Ika Nur Syafiana, S.Pd.I mahasiswa pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.[16] Penelitian ini dilatar belakangi pentingnya dosen dan tenaga kependidikan yang ada di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta. Dalam rangka menghasilkan dosen dan tenaga kependidikan yang profesional dibutuhkan proses rekrutmen dan seleksi yang berkualitas. Jika sudah diperoleh SDM dosen dan tenaga kependidikan yang berkualitas maka harus mempertahankan kualitas dari SDM yang dimiliki melalui program pengembangannya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan *(field research*) yang bersifat kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data yang digunakan, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisa data dalam penelitian ini dengan mencatat data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, mengelompokkan data kemudian memiliah-milahnya untuk menjawab

[16] Ika Nur Syafiana, "Manajemen Sumber Daya Pendidikan dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta" (Tesis—UIN Sunan Kalijaga, 2015), vii – viii.

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

rumusan masalah. Hasil penelitian menunjukkan, Pertama, proses rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan di STAIYO dilakukan melalui langkah-langkah berikut: pertama, menganalisa kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan, kedua menentukan kriteria yang diharapkan, ketiga mengumumkan formasi lowongan dan syarat yang harus dipenuhi, keempat melakukan seleksi administrasi yang dilanjutkan tes wawancara bagi yang lolos seleksi administrasi, kelima menentukan hasil seleksi (dilakukan oleh ketua dan dosen senior), dan keenam mengumumkan hasil seleksi melalui surat. Sedangkan dalam upaya pengembangan profesionalitas dosen dan tenaga kependidikan di STAIYO ditempuh dengan cara-cara sebagai berikut: pertama setiap dosen diwajibkan membuat jurnal/karya ilmiah/handout/diktat, kedua mengadakan program stadium general disetiap awal semester yang sekaligus sebagai pembukaan kuliah, ketiga mengadakan workshop dosen dan tenaga kependidikan, keempat mengikutsertakan dosen dan tenaga kependidikan dalam diklat-diklat kependidikan yang diadakan oleh lembaga eksternal, e) memberikan kesempatan dan dukungan bagi para dosen dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi baik dengan biaya mandiri maupun beasiswa.

Persamaan dengan judul tesis diatas sama sama mengkaji berkenaan dengan rekrutmen SDM, dan sama-sama dalam menggunakan pendekatan penelitian, yaitu kualitatif deskriptif. Perbedaannya tesis diatas mengobservasi tentang proses rekrutmen yang dijalankan dan bagaimana mempertahankan dan meningkatkan kualitas SDM dalam hal ini dosen dan tenaga kependidikan

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

STAIYO, tidak sampai dalam mengobservasi perencanaan dan evaluasi rekrutmen SDM. Landasan teori yang digunakan tidak menggunakan ilmu *social marketing* murni rekrutmen SDM dan pengembangan SDM. Secara objek penelitian tesis diatas dalam organisasi pendidikan, bukan dalam organisasi Masjid.

Berdasarkan paparan tersebut, penelitian dengan rumusan masalah Perencanaan, Implementasi, dan Evaluasi Rekrutmen SDM REMAS Ar Rahman Surabaya berbasis Pemasaran Sosial bersifat original belum ada penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang hal tersebut. Originalitas tersebut dapat dilihat secara jelas dari teori muldisipliner yang digunakan, yaitu rekrutmen SDM dan *social marketing* yang penelitian sebelumnya hanya menggunakan pendekatan rekrutmen SDM murni.

Kedua dapat dilihat dari keseluruhan sudut pandang penelitian mulai dari perencanaan, implementasi dan evaluasi rekrutmen SDM yang di lakukan, dibandingkan dengan penelitian yang selainnya yang mengeksplorasi salah satu elemen yang ada baik perencanaan, implementasi, atau evaluasi saja atau ada yang melihat secara makro sebagai manajemen SDM bukan sekedar berbicara tentang rekrutmen SDM saja.

Ketiga dari sudut pandang objek penelitian ada yang memiliki kesamaan yaitu Masjid dengan tesis yang dituliskan oleh saudara Andriansyah, namun tesis kedua yang terakhir memiliki perbedaaan yaitu bukan Masjid, namun organisasi pendidikan.

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

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini memahami fenomena yang berkenaan dengan rekrutmen SDM Masjid berbasis pemasaran sosial yang dilakukan oleh pengurus Masjid Ar Rahman Surabaya. Fenomena rekrutmen SDM yang dimaksud dalam merekrut SDM Remaja Islam Masjid baik meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pemahaman fenomena ini akan di deskripsikan dalam berupa kata – kata dan bahasa. Oleh karena itu penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang bermaksud untuk mengeksplorasi dan atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam.[17]

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini membicarakan tentang darimana data diperoleh. Sumber data yang digunakan oleh peneliti ada dua macam meliputi sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sekunder sebagai sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau dokumentasi.[18] Sumber data yang digunakan peneliti sebagai berikut:

a. Data Primer

1) 1 orang informan, ketua takmir Masjid Ar Rahman Surabaya yang sebagai inisiator Remaja Islam Masjid Ar Rahman Surabaya

[17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatfi, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: CV.Alfabeta, 2015), 209.
[18] Ibid., 225.

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

2) 1 orang informan, ketua Remaja Islam Masjid Ar Rahman Surabaya sebagai penggagas dan pelaksana operasional di lapangan yang mewakili perencanaan operasional, pelaksanaan, dan evaluasi rekrutmen SDM REMAS Ar Rahman.

b. Data Sekunder

Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan dokumentasi/arsip yang berkenaan dengan rekrutmen SDM Remaja Islam Masjid Ar Rahman baik secara proses maupun pelaksanaan dan evaluasi di lapangan, mengingat secara kearsipan cukup tersedia di lapangan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan oleh peneliti yaitu dengan:

a. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada responden untuk memperoleh informasi verbal dari responden.[19] Dalam melakukan wawancara, metode yang akan digunakan yaitu dengan cara tersruktur dengan mengajukan pertanyaan dengan berpedoman pada daftar yang sudah disiapkan sebelum melakukan wawancara dan juga dengan cara tidak tersruktur yaitu dengan mengajukan pertanyaan bebas yang ada kaitannya dengan materi pertanyaan maupun jawaban pada saat itu.

[19] Ibid., 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

Metode ini digunakan oleh peneliti dalam mencari data secara langsung untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan terutama dalam hal-hal yang berkenaan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi rekrutmen SDM Remaja Islam Masjid Ar Rahman Surabaya.

b. Observasi

Observasi adalah cara memperoleh data dengan mengamati subyek penelitian baik secara langsung atau lewat alat yang canggih.[20] Secara umum observasi dapat dilakukan dengan partisipasi berarti peneliti ikut menjadi peserta dalam kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Namun peneliti juga melakukan observasi non partisipasi yang berarti peneliti bertindak sebagai pengamat diluar kegiatan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melewati sebuah catatan peritiwa yang sudah berlalu, dapat berbentuk tulisan, gambar, sejarah kehidupan, sketsa dll.[21] Dalam metode pengumpulan data ini peneliti menggunakan data dokumen/arsip yang berkenaan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi rekrutmen SDM Remaja Islam Masjid Ar Rahman Surabaya.

4. Teknik Pengelolaan Data

Miles dan Huberman dalam Sugiyono[22] dalam proses analisa data sebelumnya melewati proses reduksi data dari dari data yang telah tercatat

[20] Ibid., 226.
[21] Ibid., 240.
[22] Ibid., 248.

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

sebelumnya, kemudian melakukan pemaknaan awal untuk kemudian menyajikan dalam pola/klasifikasi yang telah ditetapkan.

a. Pencatatan Data

Data yang dikumpulkan baik berupa wawancara, observasi dan dokumentasi, berkenaan dengan rekrutmen SDM REMAS Masjid Ar Rahman akan diwujudkan berupa tulisan/verbatim, yang kemudian akan dipilah datanya atau reduksi data mana yang terkait dengan penelitian mana yang tidak terkait dengan penelitian, mengingat tidak semua data berkaitan.

b. Memilah Data/Reduksi Data

Data yang telah diwujudkan dalam bentuk tulisan, akan dipilh – pilah mana data yang terkait dengan penelitian, dan mana yang tidak terkait dengan penelitian.

c. Interpretasi Data

Data yang telah direduksi akan dimaknai untuk dapat diklasifikasikan dalam klasifikasi yang telah ditetapkan meliputi perencanaan, implementasi dan evaluasi rekrutmen SDM REMAS Masjid ar Rahman.

d. Klasifikasi Data

Menyajikan data yang sudah terklasifikasi sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, meliputi perencanaan, impelemtasi dan evaluasi rekrutmen SDM. Dari hasil klasifikasi inilah yang akan dianalisa, dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

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

5. Teknik Analisa Data

Analisa data yang digunakan oleh peneliti ada 2 macam yaitu analisis deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan dengan data – data atau kalimat dan disusun berdasarkan urutan pembahasaan yang telah direncanakan, sesuai dengan rumusan masalah penelitian ini.

Kedua analisis dengan pola pikir induktif yaitu memahami pola – pola dan hubungan yang ada dari data – data yang telah terkumpulkan. Hubungan tersebut dapat berupa hubungan – hubungan persamaan atau hubungan yang saling berkaitan satu sama lainnya.

6. Teknik Validasi Data

Dalam menguji keabsahan data yang ada, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Jenis triangulasi terdiri triangulasi teknik pengumpulan data dan teknik triangulasi dengan berbagai sumber data.[23]

Triangulasi yang digunakan oleh peneliti adalah triangulasi metode antara wawancara, observasi dan dokumentasi. Triangulasi berikutnya menggunakan triangulasi sumber data antara ketua takmir, ketua Remaja Masjid, pengurus Reamaja Masjid, dan calon SDM Remaja Masjid Ar Rahman Surabaya.

H. Sistematika Pembahasaan

Bab I berisi tentang pendahuluan yang memuat latar belakang masalah tentang perencanaan & implementasi strategi rekrutmen SDM berbasis Pemasaan Sosial Remaja Islam Masjid Ar Rahman dan dilanjutkan dengan

[23] Ibid., 241

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

rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Penelitian terdahulu menjadi penutup daipada BAB I ini untuk menunjukkan bahwa penelitian ini original dan mengisi dalam hal apa terhadap penelitian yang selainnya.

Bab II berisi tentang landasan teori penelitian. Landasan Teori dalam penelitian ini adalah teori strategi rekrutmen SDM dan teori Pemasaan Sosial.

Bab III berisi tentang pengumpulan data dari objek penelitian, meliputi gambaran umum Remaja Islam Masjid Ar Rahman Surabaya, kemudian dilanjutkan data berkenaan dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi rekrutmen SDM Remaja Islam Masjid Ar Rahman Surabaya.

Bab IV berisi tentang analisis data yang telah di dapatkan berkenaan dengan perencanaa, pelaksanaan, dan evaluasi rekrutmen SDM Remaja Islam Masjid Ar Rahman Surabaya yang berbasis Pemasaran Sosial.

Bab V berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian.

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