

berkenaan program rekrutmen dan seleksi karyawan masjid dengan cara mengangkat spirit bahwa keberhasilan program rekrutmen dan seleksi ini akan berpengaruh besar terhadap tercapainya tujuan masjid. Selain itu, masih terkait dengan rekrutmen dan seleksi bahwa manajemen memberikan arahan pada pengurus, terlebih koordinator bidang selaku pelaksana dan penanggung jawab program ini agar semua mendukung program rekrutmen dan seleksi karyawan masjid. Hingga pada akhirnya secara umum masjid Baitul Falah telah berhasil melaksanakan program rekrutmen dan seleksi dengan baik.

3. Evaluasi Rekrutmen dan Seleksi atas karyawan Masjid Baitul Falah Surabaya berdasarkan perencanaan yang telah disusun dan realisasi dan hasil capaianannya secara umum telah berhasil dilaksanakan. Semua kebutuhan dari masing-masing bidang telah terpenuhi. Meskipun ada beberapa hal yang menjadi hambatan pada prosesnya, antara lain: kelangkaan tenaga kerja dengan kemampuan tertentu dengan gaji yang relatif rendah, jaringan komunikasi antar lembaga yang saat itu masih belum optimal. Ada 3 (tiga) hal yang menjadi rekomendasi untuk program berikutnya yaitu *pertama*, metode rekrutmen melalui referensi sebagai metode yang lebih efektif dan efisien daripada metode pengumuman atau iklan lowongan di internet. *Kedua*, perlunya perumusan tentang cara mengetahui kepribadian yang kurang baik dan tidak sesuai dengan kriteria karyawan di masjid Baitul Falah. *Ketiga*, melakukan pengumuman lewat *group* media sosial seperti *WhatsApp* pada komunitas masjid atau TPA.

B. Saran-Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen dan seleksi atas karyawan yang dijalankan oleh pengurus masjid Baitul Falah telah memenuhi unsur-unsur manajemen masjid meski dalam kualitas yang masih sederhana. Meskipun demikian hal ini dapat menjadi referensi bagi organisasi dakwah masjid, organisasi dakwah lainnya, peneliti manajemen dakwah untuk meningkatkan kualitas manajemen dakwah khususnya tentang pengelolaan SDM masjid. Sehingga kegunaan dan manfaat penelitian ini benar-benar dapat dirasakan oleh masyarakat luas.

Menurut peneliti ada beberapa hal yang dapat diambil sebagai hikmah dan saran antara lain: *pertama*, pada saat penarikan calon karyawan dari sumber-sumber rekrutmen akan lebih baik jika calon yang dipilih untuk mengikuti proses seleksi bisa lebih banyak. Tentunya dengan tetap memperhatikan kondisi masjid terkait. Semakin banyak hasil dari proses rekrutmen adalah lebih baik. Sehingga proses seleksi yang akan mendapatkan hasil yang ideal karena calon karyawan yang terpilih adalah orang yang terbaik sekaligus untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan misalnya kemungkinan adanya calon karyawan yang mengundurkan diri pada saat atau di tengah proses seleksi berlangsung sehingga perlu adanya perumusan cara rekrutmen yang lebih baik lagi. *Kedua*, perlu adanya peningkatan kualitas manajemen keuangan untuk lebih mendukung program rekrutmen dan seleksi karyawan terkait dengan peningkatan kesejahteraan karyawan. *Ketiga*, seiring berjalannya waktu untuk pengembangan dakwah yang tentunya akan semakin banyak hambatan dan tantangan maka menurut peneliti

