BAB IV

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MASJID BAITUL FALAH SURABAYA

A. Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi atas karyawan Masjid Baitul Falah Surabaya

1. Tujuan Rekrutmen dan Seleksi atas karyawan Masjid Baitul Falah Surabaya

Dalam konteks manajemen dari program kegiatan organisasi, perencanaan adalah langkah awal yang sangat penting untuk menentukan langkah-langkah yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan dari program kegiatan tersebut yang tentunya tidak boleh lepas dari tujuan organisasi. Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan bahwa Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisa jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

Masjid Baitul Falah Surabaya sebagai organisasi dakwah memiliki tujuan menjadikan masjid Baitul Falah sebagai alternatif pilihan bagi umat Islam khususnya warga Ngagel Jaya dan sekitarnya atau jamaah untuk melaksanakan ibadah dengan baik. Oleh karena itu, disusunlah program-program kegiatan melalui rapat pengurus masjid yang tidak hanya berupa pengadaan sholat berjamaah tetapi

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

`

juga kegiatan-kegiatan lainya seperti pengajian umum, Taman Pendidikan Alqur'an, kegiatan sosial dan sebagainya. Selain menyusun program-program kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan masjid, pihak masjid Baitul Falah juga mengelola sumber daya manusia yang ada termasuk karyawan-karyawan masjid.

Berkenaan dengan perencanaan rekrutmen dan seleksi atas karyawan masjid Baitul Falah selama ini, Bapak Hari Waluyo selaku Takmir Masjid Baitul Falah menyampaikan,

> ...Secara umum rekrutmen dan seleksi karyawan di masjid Baitul Falah adalah berawal dari rumusan visi dan misi masjid yang kemudian melalui proses rapat pleno pengurus yayasan masjid Baitul Falah per semester disusun program dan anggaran setiap tahunnya dan monitoring jalannya program dan penggunaan anggaran dalam 1 (satu) semesternya serta penyesuaiannya. Dengan asumsi visi/misi masjid, yaitu: Menjadikan Masjid Baitul Falah sebagai alternatif pilihan bagi umat Islam, khususnya warga Ngagel Jaya dan sekitarnya atau jamaah untuk melaksanakan ibadah dengan sebaik-baiknya.[1]

Pernyataan Takmir masjid di atas menjelaskan bahwa rencana rekrutmen dan seleksi atas karyawan masjid Baitul Falah dibahas dalam rapat pengurus masjid dan berbasis pada rumusan visi dan misi masjid.

Visi dan misi masjid inilah kemudian yang menjadi pendasaran untuk menentukan tujuan rekrutmen dan seleksi atas karyawan masjid yaitu mencari dan

[1] Hari Waluyo, *Wawancara*, Surabaya, 5 Mei 2017.

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

`

menetapkannya sebagai karyawan orang-orang mempunyai motifasi yang kuat, kepribadian dan kemampuan baik untuk melaksanakan kegiatan-kegiaan atau pekerjaan masjid yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga harapan bersama akan jamaah menjadikan masjid Baitul Falah dapat menjadi alternatif untuk melaksanakan kegiatan ibadah dan merasakan kepuasan dapat terwujud serta menjadikannya sebagai jamaah yang loyal. Rasa nyaman dan puas ini tentunya tidak menutup kemungkinan "menular" pada jamaah lain dan orang-orang di sekitar mereka. Sebagaimana pernyataan Pak Hari Waluyo berikut,

> …pengurus masjid merekrut beberapa karyawan yang akan menangani kebutuhan imam dan muadzin sholat wajib, guru TPA, bagian kebersihan dan pertamanan, bagian keamanan serta bagian kesekretariatan atau tata usaha. Pengurus menginginkan semua tampak selalu bersih, rapi dan nyaman. Tidak hanya bagian dalam masjid yang nyaman bagi jamaah tetapi termasuk juga bagian kamar mandi harus bersih dan nyaman. Oleh karena itu karyawan masjid harus mempunyai kemampuan dan kepribadia atau akhlaq yang baik. Dan yang tidak kalah pentingnya adalah kemauan yang kuat untuk bekerja di sini.[2]

Selain menunjukkan tujuan, pernyataan di atas juga menjelaskan tentang pekerjaaan-pekerjaan yang membutuhkan karyawan, yaitu kebutuhan imam dan muadzin sholat wajib, guru TPA, kebutuhan tenaga kerja yang menangani bidang

[2] Hari Waluyo, *Wawancara*, Surabaya, 5 Mei 2017.

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

`

kebersihan dan pertamanan, bagian keamanan serta bagian kesekretariatan atau tata usaha.

Berkenaan dengan tujuan rekrutmen, ustadz Ahmad Dimyati selaku Kepala Taman Pendidikan Alqur'an Baitul Falah menjelaskan hal yang senada bahwa kriteria guru TPA yang menjadi arah tujuan pada saat melaksanakan kegiatan rekrutmen dan seleksi guru di TPA Baitul Falah adalah kemauan yang kuat, kemampuan dan kepribadian yang baik. Adapun pernyataan beliau sebagai berikut:

> …Kriteria guru TPA Baitul Falah yang pertama adalah guru TPA harus memiliki kemampuan baca alqur'an yang baik dan mengajarkannya, terutama mengajar dengan metode tilawati. Kedua, guru TPA harus berakhlak baik, dan ketiga, memiliki semangat yang kuat untuk mengajar di TPA Baitul Falah. Harapannya, dengan kriteria tesebut Kami bisa mencapai tujuan TPA yaitu untuk mendidik dan membina anak muslim agar bisa mengaji (belajar membaca Alqur'an serta mengamalkannya) sehingga kelak menjadi anak yang sholih dan sholihah. Selain itu, nalon guru TPA harus mempunyai kepribadian dan kemauan mengajar yang kuat.[3]

Data ini didukung juga oleh apa yang disampaikan oleh Agus Kurniawan, pengurus masjid yang pernah bekerja di bagian Tata Usaha Masjid Baitul Falah periode 2009-2015. Beliau menjelaskan bahwa salah satu kriteria karyawan dalam hal ini adalah imam masjid adalah bacaannya benar secara ilmu tajwid dan

[3] Ahmad Dimyati, *Wawancara*, Surabaya, 6 Juni 2017.

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

`

terdengar enak/bagus menurut standart penilaian pengurus dan jamaah serta sholatnya tidak terlalu cepat tetapi juga tidak berlama-lama atau *tuma'ninah*.[4]

Penetapan adanya kebutuhan karyawan masjid dibahas dan ditetapkan melalui rapat pengurus yang diadakan setiap semester. Pembahasan mulai dari pekerjaan-pekerjaan apa yang membutuhkan karyawan, berapa orang kebutuhan karyawan tersebut sampai siapa yang menjadi pelaksana dan penanggung jawab rekrutmen dan seleksi karyawan masjid. Berikutnya pelaksana/penanggung jawab rekrutmen dan seleksi yang diserahkan pada koordinator bidang yang terkait dengan pekerjaan-pekerjaan tersebut segera melaksanakan langkah-langkah proses perekrutan dan seleksi karyawan. Bapak Hari Waluyo menjelaskan sebagai berikut:

> Penetapan kebutuhan karyawan kita bahas melalui rapat pengurus. Selanjutnya proses rekrutmen dan seleksinya menjadi tanggungjawab masing-masing koordinator bidang. Proses ini dimulai dari pencarian calon karyawan, menawarkan untuk melamar pekerjaan dan proses seleksi termasuk masa percobaan 3 (tiga) bulan dan penetapan status. Karyawan sebagai muadzin dan imam shalat berjamaah di bawah tanggung jawab koordinator bidang peribadatan. Karyawan sebagai guru TPA di bawah tanggung jawab koordinator bidang pendidikan, dakwah dan perpustakaan. Karyawan sebagai petugas kebersihan/kerumahtanggaan dan satu orang karyawan sebagai petugas keamanan di bawah tanggung jawab

[4] Agus Kurniawan, *Wawancara*, Surabaya, 11 Juni 2017.

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

`

kooordinator bidang rumah tangga. Dan bagian admin atau Tata Usaha di bawah tanggung jawab sekretaris.[5]

Pernyataan yang hampir sama juga disampaikan oleh ustadz Ahmad Dimyati bahwa kebutuhan karyawan dalam hal ini kebutuhan rekrutmen guru TPA yang diajukannya harus disampaikan pada rapat pengurus yayasan masjid Baitul Falah. Setelah mendapatkan persetujuan dalam rapat pengurus maka beliau dapat segera memulai proses rekrutmen dan seleksi guru TPA.

Penentuannya bermula dari pengajuan kebutuhan guru TPA yang disampaikan kepala TPA pada Yayasan Masjid Baitul Falah. Ada rasio santri dan guru 15 : 1, artinya tiap 15 (lima belas) santri maka membutuhkan 1 (satu) guru. Nah, setelah di acc baru kita nyari gurunya mas.

…kita ini kan di bawah yayasan bukan TPA mandiri. Kita ini kegiatannya dibiayai yayasan, termasuk bisyaroh buat guru TPA. Jadi, harus dapat ACC dulu mas.. Jika pengajuan program tidak mempengaruhi anggaran sebelumnya hanya cukup koordinasi dengan ketua yayasan saja. Tidak perlu sampai menunggu rapat pengurus. Hal ini seperti rekrutmen terahir kami di tahun 2009. Tetapi kalau sampai mengubah atau menambahkan pada pos anggaran maka harus melalui rapat pengurus dahulu. Saat itu, kami harus merekrut guru TPA baru karena 1 (satu) guru TPA sebelumnya

[5] Hari Waluyo, *Wawancara*, Surabaya, 5 Mei 2017.

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

`

mengundurkan diri karena tidak bisa membantu mengajar lagi pasca menikah dan pindah tempat tinggal.[6]

Hal yang sama pula disampaikan Agus Kurniawan berkenaan pelaksana dan penanggungjawab rekrutmen dan seleksi karyawan masjid yaitu koordinator bidang yang memiliki kaitan dengan pekerjaan-pekerjaan tersebut. Misalnya, seleksi imam/muadzin yang termasuk dalam bidang peribadatan maka yang menjadi penanggungjawabnya adalah koodinator bidang peribadatan.[7]

2. Cara-Cara Rekrutmen Karyawan

Setelah ditetapkan kebutuhan atas karyawan dan ditetapkan bahwa koordinator bidang sebagai pelaksana dan penanggung jawab maka berikutnya bagian penting dari rekrutmen adalah menentukan cara-cara rekrutmen karyawan. Menurut Robert Mathis dan Jhon Jackson cara-cara rekrutmen karyawan yang dapat dilaksanakan adalah:[8]

a. Melakukan pengumuman pekerjaan, tujuannya memberitahukan adanya lowongan pekerjaan dan calon karyawan merespon dengan melamar.
b. Melakukan promosi dan transfer pekerjaan, yakni dengan mengangkat karyawan yang berada di basis dasar untuk mengisi pekerjaan yang kosong. Atau dengan menambahkan karyawan dari lembaga lain (cabang) atau

[6] Ahmad Dimyati, *Wawancara*, Surabaya, 6 Juni 2017.
[7] Agus Kurniawan, *Wawancara*, Surabaya, 11 Juni 2017.
[8] Robert Mathis dan Jhon Jackson, *Human Resources Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 261.

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

`

departemental yang lainnya untuk mengisi pekerjaan yang kosong. Namun cara ini memiliki resiko, melahirkan kebutuhan baru mengisi posisi mereka yang kosong (akibat promosi/transfer).

c. Melakukan rekrutmen ulang bekas karyawan atau pelamar. Artinya melakukan upaya untuk mengajak kembali karyawan yang pernah dirumahkan atau meninggalkan perusahaan, terutama pada mereka yang telah diketahui potensialnya. Atau memanggil mereka yang pernah melamar pekerjaan sebelumnya yang memenuhi syarat.

d. Menggunakan refrensi karyawan yang ada, karyawan yang ada dapat memperkenalkan teman dan anggota keluarga untuk mengisi kekosongan. Teknisnya tidak menggunakan pengumuman formal melainkan info dari mulut ke mulut.

Berkaitan dengan cara-cara rekrutmen yang dilaksanakan di masjid Baitul Falah, Bapak Hari Waluyo menjelaskan sebagai berikut:

Cara-cara merekrut yang biasa kita lakukan sebagai berikut:

1. Melakukan pengumuman pekerjaan via internet
2. Menggunakan refrensi. Referensi yang digunakan bisa melalui karyawan yang sudah masuk menjadi karyawan terlebih dahulu, pengurus atau jamaah masjid Baityul Falah serta ustadz/ustadzah yang mengisi kegiatan di masjid Baitul Falah. Secara tehnis, penyampaiannya bukan melalui pengumuman formal melainkan melalui informasi dari mulut ke mulut.[9]

[9] Hari Waluyo, *Wawancara*, Surabaya, 5 Mei 2017.

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

`

Selain itu Bapak Hari Waluyo menambahkan penjelasan mengenai alasan mengapa takmir masjid Baitul Falah tidak menggunakan iklan lowongan di koran, sebagai berikut:

> …Iklan lowongan di koran *view*nya kecil mas dan mahal. Dan berdasarkan pengalaman kami ketika di kantor atau tempat kerja, orang-orang yang melamar dari sumber koran biasanya banyak tetapi secara isi kurang memuaskan. Banyak yang tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan masjid.[10]

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh ustadz Ahmad Dimyati bahwa pada saat mencari guru TPA pihak TPA mencarinya pengumuman lowongan lewat internet. Selain itu pihak TPA juga mencarinya melalui informasi dari mulut ke mulut atau referensi dari teman, pengurus dan jamaah masjid. Selama ini, menurut bapak Ahmad juga bahwa cara rekrutmen guru TPA dengan mencarinya melalui referensi lewat informasi dari mulut ke mulut ini lebih efektif. Biasanya mereka benar-benar sesuai dengan kriteria yang kita inginkan. Hal ini berbeda dengan yang melalui cara peniklanan lowongan lewat internet. Biasanya mereka yang daftar jenis orangnya macam-macam dan lebih banyak yang kurang cocok dengan kriteria guru TPA yang dibutuhkan.[11]

---

[10] Hari Waluyo, *Wawancara*, Surabaya, 5 Mei 2017.
[11] Ahmad Dimyati, *Wawancara*, Surabaya, 6 Juni 2017.

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

`

3. Metode Rekrutmen Karyawan

Berkaitan dengan hal-hal di atas dapat dipahami bahwa pengurus Masjid Baitul Falah menggunakan metode rekrutmen terbuka yang selain dengan cara rekrutmen melalui referensi masjid Baitul Falah juga memasang pengumuman lowongan pekerjaan di internet sehingga peluang semua orang dapat mengetahui pengumuman tersebut sangat besar atau terbuka lebar dan selanjutnya menerima tawaran untuk melamar pekerjaan tersebut. Sebagaimana Sondang P.Siagian menjelaskan bahwa metode perekrutan karyawan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode perekrutan calon karyawan baru adalah Metode Tertutup dan Metode Terbuka.[12]

a. Metode Tertutup

Metode Tertutup adalah dimana perekrutan karyawan hanya diinformasikan kepada orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

b. Metode Terbuka

Metode Terbuka adalah ketika perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.

[12] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya*, 103.

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. Sistem Rekrutmen Karyawan

Sistem rekrutmen karyawan ada dua sistem antara lain sebagai berikut:

a. Sistem kecakapan (*Merit System)*, yaitu penarikan karyawan didasarkan kepada kemampuan, kecakapan, keterampilan yang dimiliki oleh karyawan karyawan tersebut. Sistem *Merit* terdiri dari tiga macam, yaitu:
    1) Didasarkan kepada *experience* (pengalaman)
    2) Didasarkan kepada *education* (pendidikan)
    3) Integritas moral
b. Sistem Kawan (*System Patronage*), yaitu sistem penarikan karyawan yang bersifat subjektif artinya didasarkan kepada adanya hubungan pribadi seperti hubungan keluarga ata relasi dengan kata lain antara pihak yang mengangkat dengan yang diangkat. Sedangkan Sistem *Patronage* itu sendiri terbagi menjadi dua macam, yaitu:
    1) Bersifat politis (*Spoil System*)
    2) Bersifat nonpolitis. [13]

Berpijak pada tujuan rekrutmen, kriteria karyawan yang dibutuhkan, cara-cara rekrutmen dan metode rekrutmen karyawan yang mengarah pada penarikan karyawan berkemampuan di bidangnya, memiliki kemauan dan kepribadian yang baik maka sistem rekrutmen yang diterapkan oleh masjid Baitul Falah adalah sistem kecakapan atau *merit system.*

[13] Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian* (Yogyakarta: Kanisius, 1998) 31.

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. Seleksi Karyawan

Menurut Husein Umar, proses seleksi pada dasarnya merupakan usaha yang sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah yang dianggap paling tepat, baik dengan kriteria yang telah ditetapkan ataupun jumlah yang dibutuhkan.[14] Robert Mathis dan Jhon Jackson mengemukakan yang sama bahwa seleksi merupakan proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi-kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan sebuah organisasi.[15]

a. Teknik Seleksi

Adapun alur proses penyeleksian sebagai berikut:[16]

1) Penyaringan prakerja, tujuannya menentukan apakah pelamar memenuhi kualifikasi minimum kebutuhan pekerjaan.[17]
2) Tes penyeleksian, tujuannya menilai kemampuan individual untuk bekerja dalam cara tertentu.
3) Wawancara penyeleksian (opsional), untuk mendapatkan informasi tambahan dan mengklarifikasi informasi yang dikumpulkan sepanjang proses penyeleksian.[18]

Adapun mengenai seleksi karyawan masjid Baitul Falah Pak Hari Waluyo menyampaikan sebagai berikut,

---

[14] Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), 8.
[15] Robert Mathis dan Jhon Jackson, *Human Resources Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 261.
[16] Ibid., 269.
[17] Ibid., 270.
[18] Ibid., 279.

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

`

Tes seleksi ini ada beberapa hal yang mesti dilalui, inipun tergantung jenis pekerjaan yang lowong tersebut. Pada bagian kebersihan dan keamanan misalnya, calon karyawan harus melalui tes wawancara dan tes uji coba (masa percobaan) 3 bulan. Sedangkan untuk pekerjaan muadzin dan Imam masjid, calon karyawan harus melalui tes praktik, tes wawancara dan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan.[19]

Pernyataan yang hampir sama juga disampaikan oleh ustadz Ahmad Dimyathi bahwa untuk menyeleksi karyawan dalam hal ini tes guru TPA di masjid Baitul Falah calon karyawan akan mengikuti 3 (tiga) tahap tes seleksi, yaitu tes baca, tes wawancara dan tes atau masa percobaan. Tes percobaan ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan. Pada saat beliau melakukan tes seleksi guru TPA beliau dibantu oleh ustadzah Azizah.[20]

Begitu pula Agus Kurniawan juga menyampaikan bahwa proses seleksi ada 3 (tiga) tahap, yaitu tes praktik, tes wawancara dan masa percobaan 3 (tiga) bulan. Menurut pengalaman beliau saat mengikuti tes seleksi penerimaan karyawan di masjid Baitul Falah bahwa setelah menyerahkan surat lamaran kerja, termasuk pengalaman kerja dan lampiran fotokopi ijazah terahir. Setelah itu beliau mendapatkan panggilan kerja dari pengurus masjid Baitul Falah. Pada saat seleksi, beliau disuruh mengetik dengan menggunakan mesin ketik lama, bukan komputer dan berikutnya diajak dialog mengenai pengalaman pribadi dan pengalaman kerja

[19] Hari Waluyo, Wawancara, Surabaya, 2 Juni 2017.
[20] Ahmad Dimyati, *Wawancara*, Surabaya, 6 Juni 2017.

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

`

sebelumya. Setelah itu beliau berlanjut masuk pada masa percobaan selama 3 (tiga) bulan sebagaimana calon karyawan pada umumnya hingga ahirnya setelah dinilai mencukupi standar atau kriteria karyawan bagian tata usaha masjid Baitul Falah maka beliau ditetapkan sebagai karyawan masjid baitul Falah oleh Ketua Yayasan Masjid Baitul Falah.[21]

B. Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi atas karyawan Masjid Baitul Falah Surabaya

Pelaksanaan (*actuating*) adalah bagian yang sangat penting dalam manajemen karena fungsi manajemen ini yang akan merealisasi perencanaan dan tentunya nantinya sangat berpengaruh positif terhadap terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan menjelaskan bahwa *actuating* adalah fungsi yang justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Pelaksanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.[22]

Berkenaan dengan fungsi pelaksanaan, manajemen yayasan masjid Baitul Falah menekankan pada saat rapat pengurus bab pembahasan perencanaan adalah *pertama*, satu hal yang menjadi motivasi dari program rekrutmen dan seleksi ini adalah tercapainya tujuan rekrutmen dan seleksi karyawan masjid akan

[21] Agus Kurniawan, *Wawancara*, Surabaya, 11 Juni 2017.
[22] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 95.

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

`

memberikan jaminan awal akan terwujudnya tujuan bersama organisasi masjid, yaitu menjadikan masjid Baitul Falah sebagai pilihan jamaah untuk beribadah. Selain itu juga demi menguatkan serta mengembangkan syiar Islam, di wilayah ngagel dan sekitarnya. *Kedua*, pihak manajemen masjid memberikan arahan kerja bagi setiap koordinator bidang yang terkait mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan masjid.

Dengan arahan, motivasi dan usaha keras dari semua pihak yang terkait ahirnya masjid Baitul Falah dapat melaksanakan program rekrutmen yang meliputi: melakukan pengumuman lowongan pekerjaan lewat internet dan menggunakan referensi dari pengurus, jamaah dan karyawan yang sudah ada lewat informasi dari mulut ke mulut. Kemudian proses seleksi yang dilaksanakan terdiri dari tes praktik, tes wawancara dan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan.

C. Evaluasi Rekrutmen dan Seleksi atas karyawan Masjid Baitul Falah Surabaya

Setelah proses perencanaan termasuk pembagian pekerjaan dan proses pelasanaan atau penggerakan maka program akan tampak terealisasi maka sebagai proses Ahir dari manajemen adalah evaluasi program. Menurut Sugiyono bahwa evaluasi program dilaksanakan berdasarkan tujuan suatu program. Setelah mengetahui tujuan program, maka evaluator juga harus mengetahui kegiatan-kegiatan apa yang seharusnya dan kegiatan apa yang senyatanya dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai program tersebut,

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

`

maka akan dapat diketahui hasilnya.[23] Dengan evaluasi yang dilakukan organisasi dapat mengukur tingkat keberhasilan program kegiatannya dan memiliki hal-hal yang dapat dijadikan sebagai rekomendasi untuk program-program berikutnya.

Mengenai evaluasi program Bapak Hari Waluyo memberikan penjelasan sebagai berikut:

> Begini mas.. *Pertama*, berkenaan dengan rekrutmen Kami menilai metode referensi lebih efektif dan efisien dari metode memasang iklan lowongan di internet. Dari referensi ini, hasilnya lebih pasti mulai dari kemampuan dan akhlak/kepribadian. Selain itu keuntungannya juga kita bisa mengetahui hal tersebut sejak awal dan calon dari sumber referensi juga sedikit banyak sudah paham dengan masjid, termasuk kaitannya dengan kondisi keuangan. *Kedua*, perlu ada cara yang benar-benar akurat untuk mengetahui kebiasaan calon karyawan, khususnya tentang kebiasaan/ketaatan melaksanakan sholat. Kemarin pernah kejadian, ada laporan kalau karyawan x terindikasi tidak sholat. Padahal dia kan kerja di masjid. Dan ini menjadi syarat wajib juga bagi karyawan. Kami tindak lanjuti laporan tersebut dengan mengingatkannya sampai ahirnya karena beberapa waktu berikutnya ternyata tidak ada perbaikan maka ahirnya Kami lepas status dia sebagai karyawan di masjid Baitul Falah.[24]

---

[23] Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2015), 743.
[24] Hari Waluyo, Wawancara, Surabaya, 2 Juni 2017.

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

`

Secara proses dan hasil, dari penjelasan di atas dapat dipahami setiap koordinator bidang telah berhasil melaksanakan rangkaian proses rekrutmen dan seleksi karyawan masjid. Adapun indikatornya adalah ahirnya mereka telah berhasil mendapatkan karyawan sebagaimana tujuan dari program ini. Ada 2 (dua) hal yang direkomendasikan 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.

Sedangkan ustadz Ahmad Dimyathi menjelaskan bahwa satu hal yang sama dengan apa yang disampaikan Bapak Hari Waluyo yaitu informasi lowongan yang terbuka untuk umum itu biasanya berakibat pada lebih banyaknya orang-orang yang mengajukan lamaran tetapi banyak dari mereka yang jauh atau tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan,. Selain itu, Pihak masjid Baitul Falah dalam hal ini TPA sama sekali buta tentang kemampuan dan akhlak kepribadian mereka. Sehingga menurutnya saat ini metode rekrutmen yang paling efektif adalah memakai cara dari mulut ke mulut atau referensi. berikutnya beliau juga menyampaikan satu kendala bahwa kenyataannya peminat profesi guru TPA ini relatif sedikit dan honor guru TPA juga relatif kecil. Sehingga membuat iklan yang menarik dan teknologi yang canggih menjadi riskan karena hal-hal tersebut. Selain itu ustadz Ahmad Dimyathi juga menyampaikan bahwa pada saat ini terdapat jaringan komunikasi antar guru TPA yang menggunakan media sosial WhatsApp. Jaringan ini cukup luas, mulai dari tingkat kelurahan, kecamatan sampai kota. Sehingga mungkin

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

`

dapat menjadi bahan rekomendasi untuk berikutnya sebagai pengganti atau menambahkan alternatif dari metode rekrutmen yang sudah ada. Sebagaimana pernyataan langsung ustadz Ahmad Dimyathi berikut,

> *Pertama*, hal yang menjadi kendala cukup besar adalah peminat profesi guru TPA itu relatif sedikit mas.. apalagi bisyaroh (honor) nya juga minim. Ini berpengaruh juga pada usaha pengiklanan lowongan. Menjadi berlebihan, jika kita buat iklan lowongan guru TPA yang bagus dan sangat menarik tetapi kenyataannya bisyarohnya minim. Kalau di Surabaya saat ini empat ratusan mas, bahkan ada yang masih seratus ribu. *Kedua*, informasi lowongan yang terbuka untuk umum itu biasanya berakibat pada lebih banyaknya orang-orang yang mengajukan lamaran, sayangnya banyak dari mereka yang jauh atau tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan,. Selain itu, kita sama sekali buta tentang kemampuan dan akhlak kepribadian mereka. Sehingga menurut kami saat ini metode rekrutmen yang paling efektif adalah memakai cara dari mulut ke mulut atau referensi.
>
> Mungkin untuk ke depan, kita bisa mencoba menambahkan pencarian atau rekrutmen melalui dunia sosmed, seperti WA (WhatsApp). Saat ini sudah ada beberapa grup WA khusus guru TPA di Surabaya. Mudah-mudah nantinya bisa kita efektifkan.[25]

[25] Ahmad Dimyati, *Wawancara*, Surabaya, 6 Juni 2017.

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