BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masjid adalah bagian yang sangat penting dalam sejarah perkembangan umat Islam baik secara kuantitas maupun kualitas. Dalam hal ini, Sidi Gazalba memberikan keterangan bahwa istilah masjid berasal dari istilah dalam bahasa Arab yaitu *sujudan*, dengan *fi'il madli sajada* yang berarti tempat sujud atau tempat sembahyang, dan karena berupa *isim makan*, maka diberi awalan kata "*ma*" sehingga menjadi *masjidu*.[1] Berikutnya dia menambahkan bahwa fungsi masjid pada masa Rasulullah SAW adalah sebagai pusat ibadah ritual untuk pembinaan umat Islam, pengembangan dakwah dalam peningkatan kualitas umat Islam dan pusat kebudayaan.[2]

Mengenai fungsionalisasi masjid, Quraish Shihab juga memberikan penjelasan senada bahwa jika ditinjau dari nilai peran dan fungsinya pada zaman Rasululah saw, masjid memiliki peran yang sangat besar dan memiliki banyak fungsi antara lain sebagai wadah pembinaan umat baik sebagai tempat kegiatan ubudiyah, sosial kemasyarakatan, sebagai kampus dan lembaga pendidikan dan tempat bermusyawarah. Sejarah telah mencatat beberapa kontribusi penting yang telah diperankan oleh masjid seperti Masjid Nabawi, yaitu:

---

[1] Sidi Gazalba, *Mesjid Pusat Ibadah dan Kebudayaan Islam, Cetakan V* (Jakarta: Pustaka Al-Husna, 1989),118.
[2] Ibid., 395.

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

1. Tempat pusat ibadah seperti sholat dan zikir,
2. Tempat konsultasi/komunikasi tentang masalah ekonomi dan sosial budaya,
3. Tempat pendidikan,
4. Tempat pemberian santunan sosial,
5. Tempat latihan militer dan persiapan alat-alatnya,
6. Tempat pengobatan para kurban perang,
7. Tempat perdamaian dan pengadilan sengketa,
8. Sebagai aula dan tempat menerima tamu,
9. Tempat menawan tawanan perang,
10. Pusat penerangan/informasi atau pembelaan agama.[3]

Dalam manajemen masjid, Moh. E. Ayub menjelaskan bahwa fungsi masjid, antara lain:

1. Tempat kaum\muslimin beribadat dan mendekatkan diri kepada Allah SWT,
2. Tempat kaum Muslimin beri'tikaf,
3. Tempat bermusyawarah menyelesaikan persoalan masyarakat,
4. Tempat kaum Muslimin berkonsultasi dan meminta pertolongan,
5. Membina keutuhan jamaah dan kegotongroyongan dalam mewujudkan kesejahteraan bersama,
6. Dengan majelis taklimnya, merupakan tempat meningkatkan kecerdasan kaum muslimin,
7. Tempat membina dan pengembangan kader pemimpin umat,
8. Tempat mengumpulkan dana, menyimpan dan membagikannya,

[3] Quraish Shihab, *Membumikan Al Quran* (Bandung: Mizan, 1999), 426.

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

9. Tempat pengaturan dan supervisi sosial.[4]

Sehingga berdasarkan beberapa penjelasan diatas sebenarnya banyak fungsi yang bisa dijalankan oleh masjid sebagai salah satu lembaga dakwah Islam yang hidup di tengah masyarakat muslim.

Sedangkan berkenaan dengan siapa pihak yang seharusnya bertanggung jawab memakmurkan masjid yaitu menjalankan fungsi-fungsi masjid untuk pembangunan umat adalah tanggung jawab orang-orang yang beriman kepada Allah, hari kemudian, mendirikan shalat dan menunaikan zakat Allah Ta'ala berfirman:[5]

إِنَّمَا يَعۡمُرُ مَسَٰجِدَ ٱللَّهِ مَنۡ ءَامَنَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِ وَأَقَامَ ٱلصَّلَوٰةَ وَءَاتَى ٱلزَّكَوٰةَ وَلَمۡ يَخۡشَ

إِلَّا ٱللَّهَۖ فَعَسَىٰٓ أُوْلَٰٓئِكَ أَن يَكُونُواْ مِنَ ٱلۡمُهۡتَدِينَ ١٨

hanya yang memakmurkan masjid-masjid Allah ialah orang-orang yang beriman kepada Allah dan hari Kemudian, serta tetap mendirikan shalat, menunaikan zakat dan tidak takut (kepada siapapun) selain kepada Allah, Maka merekalah orang-orang yang diharapkan Termasuk golongan orang-orang yang mendapat petunjuk.

Dalam ayat lain Allah berfirman:[6]

---

[4] Moh. E. Ayub, Muhsin MK dan Ramlan Mardjoned, *Manajemen Masjid Petunjuk Praktis Bagi Para Pengurus* Cet. Ke-8 (Jakarta: Gema Insani, 2005), 7-8.
[5] al-Qur'an, 9:18.
[6] al-Qur'an, 24:36-37.

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

فِي بُيُوتٍ أَذِنَ ٱللَّهُ أَن تُرۡفَعَ وَيُذۡكَرَ فِيهَا ٱسۡمُهُۥ يُسَبِّحُ لَهُۥ فِيهَا بِٱلۡغُدُوِّ وَٱلۡأٓصَالِ ﴿٣٦﴾ رِجَالٞ لَّا

تُلۡهِيهِمۡ تِجَٰرَةٞ وَلَا بَيۡعٌ عَن ذِكۡرِ ٱللَّهِ وَإِقَامِ ٱلصَّلَوٰةِ وَإِيتَآءِ ٱلزَّكَوٰةِ يَخَافُونَ يَوۡمٗا تَتَقَلَّبُ فِيهِ ٱلۡقُلُوبُ

وَٱلۡأَبۡصَٰرُ ﴿٣٧﴾

36. Laki-laki yang bertasbih kepada Allah di masjid-masjid yang telah diperintahkan untuk dimuliakan dan disebut nama-Nya di dalamnya, pada waktu pagi dan waktu petang,

37. Laki-laki yang tidak dilalaikan oleh perniagaan dan tidak (pula) oleh jual beli dari mengingati Allah, dan (dari) mendirikan sembahyang, dan (dari) membayarkan zakat. mereka takut kepada suatu hari yang (di hari itu) hati dan penglihatan menjadi goncang.

Pada saat ini aktifitas dakwah mulai berkembang dengan ditandai banyak munculnya organisasi-organisasi yang mengatasnamakan organisasi atau lembaga dakwah, termasuk organisasi masjid tetapi mereka belum banyak yang melaksanakan aktifitas-aktifitas dakwah dalam program-programnya dengan manajemen yang baik[7]. Dalam rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia misalkan, banyak masjid yang kurang memperhatikannya. Di Indonesia, sebenarnya memiliki potensi yang sangat besar dalam pengembangan umat karena

[7] Abdul Basit, *Wacana Dakwah Kontemporer* (Yogyakarta: STAN Purwokerto Press, 2006), 30.

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

didalamnya terdapat kurang lebih 900.000 masjid tersebar di berbagai daerah. Namun dalam hal pengelolaan masjid persoalan yang sering muncul adalah rendahnya sumber daya manusia pengelola masjid dan problem rekrutmen pengurus masjid.[8]

Salah satu masjid yang menerapkan prinsip-prinsip manajemen dalam aktifitas dakwahnya adalah Masjid Baitul Falah. Masjid Baitul Falah adalah salah satu masjid yang memiliki sejarah yang cukup panjang. Masjid ini dibangun pada tahun 1967, pasca pembersihan anggota PKI di Indonesia. Meski pada saat itu masjid ini masih sangat sederhana tetapi masjid ini menjadi pusat kegiatan ibadah umat Islam di lingkungan Ngagel Jaya Tengah dan sekitarnya.

Pada saat ini Masjid Baitul Falah telah berbentuk Yayasan Masjid Baitul Falah Surabaya memiliki kantor Sekretariat dan lokasi kegiatan di Jl. Ngagel Jaya Tengah I/8-10 Surabaya. Lokasi yayasan berdiri di atas tanah seluas 1.831, 10 m2. Akte Yayasan Masjid Baitul Falah dibuat oleh Notaris Ariyani, SH No. 98 tanggal 15 Desember 2014. Diperkuat dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor: AHU-no. 11083.50.10.2014 tanggal 23-12-2014.

Sebagai organisasi dakwah, Masjid Baitul Falah memiliki banyak program kegiatan antara lain: kegiatan peribadatan/kemasjidan, kegiatan TPA, pengajian-pengajian rutin, PHBI, kegiatan remaja masjid, kegiatan sosial dan sebagainya. Selain program kegiatan yang secara umum berjalan baik, masjid ini memiliki lingkungan yang bersih, rapi dan nyaman. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah

[8] Niko Pahlevi Hentika (et.al.), "Meningkatkan Fungsi Masjid Melalui Reformasi Administrasi (Studi pada Masjid Al Falah Surabaya)", *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No.2 (2013), 306.

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

pengarsipan laporan kegiatan dan keuangan masjid yang tercatat dan tersimpan dengan baik.

Salah satu bagian penting dari capaian Masjid Baitul Falah adalah adanya program rekrutmen dan seleksi karyawan sebagai SDM khusus yang bekerja secara profesional dan digaji. SDM yang dimaksud adalah SDM yang bertugas sebagai imam, muadzin, kepala TPA/TPQ, guru TPA/TPQ, petugas penggalian dana, petugas keamanan, petugas kebersihan dan petugas tata usaha. SDM inilah yang menjadi ujung tombak untuk mensukseskan jalannya program-program kegiatan.

Berdasarkan informasi awal dari salah satu jamaah yang juga aktif membantu kegiatan masjid bahwa calon karyawan yang direkrut sesuai dengan kebutuhan masjid mulai dari kualifikasi SDM sampai jumlahnya. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih dalam tentang bagaimana pengelolaan atau manajemen rekrutmen atas karyawan masjid baitul falah mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan evaluasi program.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut, diketahui terdapat beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Peranan sumber daya manusia professional dalam organisasi dakwah
2. Peranan manajemen rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia professional dalam keberhasilan organisasi dakwah.
3. Penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam rekrutmen dan seleksi karyawan organisasi dakwah.

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

Penelitian ini menitikberatkan pada deskripsi dari penerapan manajemen dalam rekrutmen dan seleksi karyawan organisasi dakwah mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan evaluasi program. Organisasi dakwah yang diteliti adalah organisasi masjid baitul falah ngagel jaya tengah Surabaya.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana perencanaan program rekrutmen dan seleksi karyawan Masjid Baitul Falah Ngagel Jaya Tengah Surabaya?"
2. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan Masjid Baitul Falah Ngagel Jaya Tengah Surabaya?"
3. Bagaimana evaluasi program rekrutmen dan seleksi karyawan Masjid Baitul Falah Ngagel Jaya Tengah Surabaya?"

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perencanaan program rekrutmen dan seleksi karyawan Masjid Baitul Falah Ngagel Jaya Tengah Surabaya
2. Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan Masjid Baitul Falah Ngagel Jaya Tengah Surabaya
3. Untuk mengetahui evaluasi program rekrutmen dan seleksi karyawan Masjid Baitul Falah Ngagel Jaya Tengah Surabaya.

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

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis :

Penelitian ini dapat memperkaya khazanah teoritis dalam disiplin ilmu manajemen dakwah, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada konteks organisasi dakwah.

2. Manfaat Praktis :

a. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi organisasi dakwah lain dalam melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
b. Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen Yayasan Masjid Baitul Falah Ngagel Jaya Tengah Surabaya dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan yang akan datang.

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan studi yang dilakukannya pada Biro Pengembangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk., Gresik - Jawa Timur Sri Wahyuni[9] menyatakan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa mekanisme seleksi di perusahaan adalah proses pemilihan pelamar berdasarkan standar kualifikasi yang ditetapkan untuk mendapatkan calon kandidat yang tepat dan ditempatkan pada posisi yang tepat pula. Perusahaan menganggap bahwa karyawan yang dimiliki merupakan aset yang berharga sebagai investasi, oleh

[9] Sri Wahyuni, " Analisis Mekanisme Seleksi Berbasis Pendekatan Teori Human Kapital", *Jurnal Administrasi Bisnis,* Vol.21, No.1 (April 2016), 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

karena itu dibutuhkan pengelolaan yang tepat. *Human Capital Master Plan* merupakan kebijakan perusahaan sebagai *blueprint* dalam proses pengelolaan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan, sehingga perusahaan memiliki *human capital* yang unggul.

Fitri Saraini dalam penelitiannya di KUD DAU Malang[10] menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen sumberdaya manusia (Rekrutmen dan seleksi, pelatihan, kompensasi, dan gaya kepemimpinan) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi KUD Dau Malang. Pelaksanaan manajemen sumberdaya manusia (Rekrutmen dan seleksi, pelatihan, kompensasi, dan gaya kepemimpinan) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi KUD Dau Malang. Rekrutmen mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja organisasi. Hal tersebut dikarenakan koefisien regresi (*Standardized Coeffucients Beta*) pada variabel tersebut mempunyai nilai terbesar jika dibandingkan dengan ketiga variabel yang lain yaitu sebesar 0,550.

Hasil penelitian Annisa Barida Adni[11] menunjukkan bahwa secara keseluruhan aktivitas fungsi sumber daya manusia telah sesuai dengan standar operasional dan prosedur (SOP) yang berlaku. Beberapa hal yang perlu diperhatikan meliputi fungsi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang pelaksanaannya belum optimal.

---

[10] Fitri Saraini, "Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi KUD DAU Malang", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis* (2016),1.
[11] Annisa Barida Adni, "Audit Manajemen Pada Fungsi Sumber Daya Manusia", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 13, No.1 (Agustus 2014), 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

Melalui penelitiaannya Suedy[12] menyimpulkan bahwa (1) Secara umum rekrutmen dan seleksi CPNS Tahun 2014 yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah DIY berlangsung dengan baik, meskipun belum sepenuhnya terbebas dari kendala teknis. (2) Tahap perencanaan merupakan tahap sangat strategis karena berkaitan dengan penyusunan formasi PNS pada setiap SKPD yang menyandingkan antara kebutuhan organisasi dengan bezetting (jumlah pegawai yang ada). (3) Tahap penyaringan terutama pada proses penilaian dan penentuan kelulusan menjadi titik yang kritis dan rawan manipulasi. (4) Badan Kepegawaian Negara (BKN) belum membuat petunjuk teknis pelaksanaan pengadaan CPNS tahun 2014. Sedangkan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi CPNS Pemerintah Daerah DIY tahun 2014 menunjukkan bahwa aspek disposisi memiliki pengaruh yang dominan. Baik Tim Pengadaan Calon ASN Pemerintah Daerah DIY maupun pimpinan organisasi Pemerintah Daerah DIY memiliki motivasi dari dalam dirinya untuk menjalankan tugasnya dan menggunakan segala potensi yang dimiliki untuk mencapai hasil yang baik.

Pada penelitian tentang " Revitalisasi Peranan Masjid di Era Modern (studi kasus di kota Medan)", Nurul Jannah membahas tentang 2 (dua) rumusan masalah yaitu bagaimana transformasi peranan masjid dan bagaimana merevitalisasi peranan masjid di era modern.[13]

---

[12] Suedy," Implementasi Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Studi pada Pemerintahan DIY" (Tesis--Universitas Gajah Mada, 2015), 7-9.
[13] Nurul Jannah, " Revitalisasi Peranan Masjid di Era Modern (studi kasus di kota Medan)" (Tesis—Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2016), 7.

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

Sedangkan menurut hasil penelitian Yusniar dan Ana Yasmita[14] di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VII menunjukkan bahwa perekrutan karyawan honorer dilakukan secara internal. Setelah perekrutan, proses seleksi belum pernah dilakukan. Calon karyawan dipanggil hanya berdasarkan pendidikan terakhir. Wawancara yang dilakukan hanya untuk mengenal lebih dekat calon karyawan. Jika calon karyawan telah setuju itu akan dibuat untuk surat kontrak. Dengan demikian, antara karyawan honorer yang diterima ada beberapa karyawan yang profesionalisme nya kurang jika dilihat dari kriteria karyawan profesional.

Dari Hasil penelitian Oktoriski Pranayoga, Hamidah Nayati Utami dan Yuniadi Mayowan[15] diketahui bahwa metode rekrutmen untuk agen yang digunakan oleh AJB Bumiputera 1912 KC. Batu – Jawa Timur adalah metode rekrutmen eksternal dan metode rekrutmen untuk supervisor yang digunakan adalah metode rekrutmen internal. Tahap seleksi untuk agen yang digunakan adalah tes administratif dan tahap seleksi untuk supervisor hanya menggunakan tes pengetahuan dan keterampilan yang berupa ujian supervisor. Kinerja karyawan dari hasil rekrutmen dan seleksi periode tahun 2012 - 2014 tidak mengalami peningkatan prestasi dari periode tahun sebelumnya.

Licen Indahwati Darsono dalam ”Transformasi Organisasional dan MSDM: Hambatan dan Implikasinya pada Rekrutmen dan Seleksi”, menyatakan bahwa perubahan yang cepat dalam lingkungan merupakan kekuatan eksternal yang

[14] Yusniar dan Ana Yasmita, “Penarikan dan Seleksi Untuk Mendapatkan Pegawai Profesional”, *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis,* Vol. 7, No. 1 (Maret 2014), 88-89.
[15] Oktoriski Pranayoga, Hamidah Nayati Utami dan Yuniadi Mayowan, “Analisis Rekrutmen dan Seleksi Bagi Agen dan Supervisor Untuk Menunjang Kinerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis,* Vol. 23, No.2 (Juni 2015), 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

mengakibatkan transformasi dalam sebuah organisasi. Pada dasarnya, tujuan utama dari transformasi tersebut adalah merubah struktur organisasi agar menjadi lebih fleksibel dan mampu bersaing, dengan tingkat structural yang sedikit, serta jumlah manajer dan karyawan yang lebih kecil.

Transformasi tersebut harus menyeluruh, dan hal ini dapat menyebabkan resistensi dari para anggota organisasi yang memperhambat perubahan tersebut. Resistensi itu bisa menyebabkan perubahan tersebut batal, oleh karena itu organisasi harus mencari jalan untuk mengurangi hambatan-hambatan tersebut. *Pertama*, organisasi harus belajar keanekaragaman dari budaya dan nilai anggotanya. *Kedua*, organisasi harus mengembangkan budaya organisasi sendiri melalui komunikasi yang baik dengan anggotanya. Untuk mendukung usaha mengembangkan budaya organisasi, harus ada perubaban pada kebijakan sumber daya manusia, terutama dalam rekrutmen dan seleksi karyawan.[16]

Penelitian tentang Pengembangan Kompetensi SDM di Angkatan Muda Masjid dan Musholah (AMM) Kotagede Yogyakarta, karya Lilik Alim Markhamah (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta). Rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu bagaimana proses manajemen sumber daya manusia di AMM Kotagede Yogyakarta dan bagaimana bentuk pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang diterapkan oleh AMM Kotagede Yogyakarta. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui proses manajemen sumber daya manusia dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di AMM Kotagede Yogyakarta.

[16] Licen Indahwati Darsono, "Transformasi Organisasional dan MSDM: Hambatan dan Implikasi pada Rekrutmen dan Seleksi", *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan,* Vol. 4, No.2 (September 2002). 77-78.

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

Penelitian ini berupa penelitian deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.[17]

Penelitian tentang Analisis Pengorganisasian SM@RT (Sahabat Remaja Bertaqwa) di Masjid Syuhada Kota Baru Yogyakarta Tahun 2007-2008 karya Musnadi Shadri[18] menunjukkan bahwa Pelaksanaan Pengorganisasian Sm@rt (Sahabat Remaja Bertaqwa) di Masjid Syuhada' Kotabaru Kota Yogyakarta terbukti telah melakukan proses pengorganisasian dengan baik dengan menggunakan model pendekatan-pendekatan terhadap anggotanya, unsur-unsur pengorganisasian yang didalamnya terdapat partisipan, pola hubungan, tujuan organisasi serta pemanfaatan teknologi. Proses pengorganisasian Sm@rt yang meliputi komunikasi secara komunal dan personal serta pengambilan keputusan dalam setiap permasalahan dan Departementasi dengan cara pembagian tugas dalam struktur serta tanggungjawab atas segala bentuk kegiatannya.

Penelitian-penelitian sebelumnya, sejauh penelusuran penulis kebanyakan penelitian dengan tema rekrutmen dan Seleksi karyawan dilakukan pada organisasi non dakwah atau organisasi profit, hanya sebagian kecil yang dilakukan pada organisasi dakwah. Penelitian tentang Analisis Pengorganisasian SM@RT (Sahabat Remaja Bertaqwa) oleh Musnadi Shadri memiliki kesamaan dalam hal metodologi, yaitu menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan alat

---

[17] Lilik Alim Markhamah, " Pengembangan Kompetensi SDM di Angkatan Muda Masjid dan Musholah (AMM) Kotagede Yogyakarta" (Skripsi--Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2011), 7-9.

[18] Musnadi Shadri, "Analisis Pengorganisasian SM@rt (Sahabat Remaja Bertaqwa) di Masjid Syuhada Kota Baru Yogyakarta Periode 2007-2008" (Skripsi--UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2008), 74.

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 sebagai pendukung dalam pencarian data. Perbedaannya terdapat pada obyek yang diteliti, penelitian tersebut lebih menekankan pada pengorganisasian (*organizing*) sumber daya manusia, sedangkan penelitian ini menekankan pada proses manajemen (perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi) rekrutmen dan seleksi atas karyawan masjid.

Penelitian tentang Pengembangan Kompetensi SDM di Angkatan Muda Masjid dan Musholah (AMM) Kotagede Yogyakarta, karya Lilik Alim Markhamah dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memiliki kesamaan dalam hal metodologi, yaitu menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan alat wawancara, observasi dan dokumentasi. Selain itu juga terdapat kesamaan dalam hal subyek yang diteliti, yaitu masjid sebagai organisasi dakwah. Perbedaannya terdapat pada spesifikasi obyek yang diteliti, penelitian Lilik Alim Markhamah lebih menekankan pada proses manajemen pengembangan kompetensi SDM secara umum sedangkan penelitian ini adalah spesifik pada proses manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap rekrutmen dan seleksi atas karyawan masjid.

Berdasarkan informasi dari pengurus masjid Baitul Falah, belum ada penelitian lain yang menjadikan rekrutmen dan seleksi atas karyawan di Masjid Baitul Falah sebagai tema penelitiannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi rekrutmen dan seleksi atas karyawan Masjid Baitul Falah Ngagel Jaya Surabaya belum pernah dilakukan sebelumnya.

Penyajian data tentang persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu lebih jelasnya disampaikan melalui tabel di bawah ini:

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

TABEL PENELITIAN TERDAHULU

NO	JUDUL	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Analisis Mekanisme Seleksi Berbasis Pendekatan Teori Human Kapital a. Peneliti : Sri Wahyuni b. Tahun : 2016 c. Metode Penelitian : kualitatif d. Teori : -Teori *Human Capital* - Teori seleksi SDM	mekanisme seleksi di perusahaan adalah proses pemilihan pelamar berdasarkan standar kualifikasi yang ditetapkan untuk mendapatkan calon kandidat yang tepat dan ditempatkan pada posisi yang tepat pula. Perusahaan menganggap bahwa karyawan yang dimiliki merupakan aset yang berharga sebagai investasi, oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan yang tepat. *Human Capital Master Plan* merupakan kebijakan	1. Subyek penelitian: Manajemen SDM 2. Metode Penelitian : kualitatif 3. SDM yang dimaksud adalah karyawan	1. Obyek penelitian: Organisasi profit 2. Landasan teori; teori *human capital* 3. Unit analisis: mekanisme seleksi,

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

		perusahaan sebagai *blueprint* dalam proses pengelolaan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan, sehingga perusahaan memiliki *human capital* yang unggul.		
2.	Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi KUD DAU Malang Peneliti : Fitri Saraini a. Tahun : 2014	pelaksanaan manajemen sumberdaya manusia (Rekrutmen dan seleksi, pelatihan, kompensasi, dan gaya kepemimpinan) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi KUD Dau Malang. Pelaksanaan	1. Subyek penelitian: Manajemen SDM 2. SDM yang dimaksud adalah karyawan	1. Obyek penelitian: Organisasi profit 2. Unit analisis: pengaruh pelaksanaan manajemen, rekrutmen,seleksi, kompensasi dan gaya kepemimpinan

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

	b. Metode Penelitian : Kuantitatif c. Teori : -Teori Manajemen SDM	manajemen sumberdaya manusia (Rekrutmen dan seleksi, pelatihan, kompensasi, dan gaya kepemimpinan) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi KUD Dau Malang. Rekrutmen mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja organisasi.		, kinerja organisasi 3. Metode penelitian: kuantitatif
3.	Audit Manajemen Pada Fungsi Sumber Daya Manusia a. Peneliti : Annisa Barida adni	secara keseluruhan aktivitas fungsi sumber daya manusia telah sesuai dengan standar operasional dan prosedur (SOP) yang berlaku. Beberapa hal yang	1. Subyek penelitian: Manajemen SDM 2. Metode Penelitian : kualitatif	1. Obyek penelitian: Organisasi profit 2. Landasan teori; teori audit manajemen

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

	b. Tahun : 2014 c. Metode Penelitian : kualitatif d. Teori : -Teori Audit Manajemen	perlu diperhatikan meliputi fungsi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang pelaksanaannya belum optimal.	3. SDM yang dimaksud adalah karyawan	3. Unit analisis:audit manajemen, rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan. Pengembangan SDM dan penilaian kinerja

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.	Implementasi Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Studi pada Pemerintahan DIY a. Peneliti: Suedy b. Tahun: 2015 c. Metode Penelitian: Kualitatif d. Teori: - Teori Impelementasi Kebijakan - Teori rekrutmen dan seleksi SDM	(1) Secara umum rekrutmen dan seleksi CPNS Tahun 2014 yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah DIY berlangsung dengan baik, meskipun belum sepenuhnya terbebas dari kendala teknis. (2) Tahap perencanaan merupakan tahap sangat strategis karena berkaitan dengan penyusunan formasi PNS pada setiap SKPD yang menyandingkan antara kebutuhan organisasi dengan bezetting (jumlah pegawai yang ada). (3) Tahap penyaringan terutama	1. Subyek penelitian: Manajemen SDM 2. Metode Penelitian : kualitatif 3. SDM yang dimaksud adalah karyawan	1. Obyek penelitian: Organisasi non profit (non dakwah) 2. Landasan teori; teori Implementasi kebijakan 3. Unit analisis:analisa kebijakan, rekrutmen, seleksi karyawan

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

		pada proses penilaian dan penentuan kelulusan menjadi titik yang kritis dan rawan manipulasi. (4) Badan Kepegawaian Negara (BKN) belum membuat petunjuk teknis pelaksanaan pengadaan CPNS tahun 2014. Sedangkan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi CPNS Pemerintah Daerah DIY tahun 2014 menunjukkan bahwa aspek disposisi memiliki pengaruh yang dominan. Baik Tim Pengadaan Calon		

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

		ASN Pemerintah Daerah DIY maupun pimpinan organisasi Pemerintah Daerah DIY memiliki motivasi dari dalam dirinya untuk menjalankan tugasnya dan menggunakan segala potensi yang dimiliki untuk mencapai hasil yang baik.		
5.	Penarikan dan Seleksi Untuk Mendapatkan Pegawai Profesional a. Peneliti: Yusniar dan Ana Yasmita b. Tahun: 2014	Perekrutan karyawan honorer dilakukan secara internal. Setelah perekrutan, proses seleksi belum pernah dilakukan. Calon karyawan dipanggil hanya berdasarkan pendidikan terakhir.	1. Subyek penelitian: Manajemen SDM 2. Metode Penelitian : kualitatif 3. SDM yang dimaksud	1. Obyek penelitian: Organisasi profit 2. Landasan teori: teori *human capital* 3. Unit analisis:rekrut

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

	c. Metode Penelitian: Kualitatif d. Teori: Teori rekrutmen dan seleksi SDM	Wawancara yang dilakukan hanya untuk mengenal lebih dekat calon karyawan. Jika calon karyawan telah setuju itu akan dibuat untuk surat kontrak. Dengan demikian, antara karyawan honorer yang diterima ada beberapa karyawan yang profesionalismenya kurang jika dilihat dari kriteria karyawan profesional.	adalah karyawan	men dan seleksi karyawan tetapi tidak ada tinjauan aspek perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.
6.	Pengembangan Kompetensi SDM di Angkatan Muda Masjid dan Musholah	Proses manajemen SDM dan pengembangan kompentensi SDM di AMM Kotagede Yogyakarta dapat	1. Subyek penelitian: Manajemen SDM	1. Unit analisis: Pengembangan kompetensi SDM 2. SDM yang dimaksud

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

	(AMM) Kotagede Yogyakarta a. Peneliti: Lilik Alim Markhamah b. Tahun: 2011 c. Metode penelitian; Kualitatif d. Teori Manajemen SDM	terlaksana karena adanya beberapa hal penting dalam proses manajemen sumber daya manusia yaitu integritas dan kejujuran, kendali diri dan kesadaran diri, pengembangan diri, orientasi berprestasi, keyakinan diri, komitmen organisasi, inisiatif dan proaktif, kreatif dan inovasi, kempuan kognitif, kemapuan mengelola perunahan, orietasi pelayanan, kepemimpinan, kemampuan manajerial, membangun	2. Metode Penelitian : kualitatif 3. Obyek penelitian: Organisasi Dakwah	bukan karyawan

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

		kerjasama dan mengelola konflik		
7.	Analisis Pengorganisasian SM@RT (Sahabat Remaja Bertaqwa) di Masjid Syuhada Kota Baru Yogyakarta Tahun 2007-2008 a. Peneliti: Musnadi Shadri b. Tahun: 2008 c. Metode Penelitian: kualitatif d. Teori: Teori Pengorganisasian	Pelaksanaan Pengorganisasian Sm@rt (Sahabat Remaja Bertaqwa) di Masjid Syuhada' Kotabaru Kota Yogyakarta terbukti telah melakukan proses pengorganisasian dengan baik dengan menggunakan model pendekatan-pendekatan terhadap anggotanya, unsur-unsur pengorganisasian yang didalamnya terdapat partisipan, pola hubungan, tujuan organisasi serta	1. Subyek penelitian: Manajemen SDM 2. Metode Penelitian : kualitatif 3. Obyek penelitian: Organisasi Dakwah	1. Unit analisis: pengorganisasian 2. SDM yang dimaksud bukan karyawan

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

		pemanfaatan teknologi. Proses pengorganisasian Sm@rt yang meliputi komunikasi secara komunal dan personal serta pengambilan keputusan dalam setiap permasalahan dan Departementasi dengan cara pembagian tugas dalam struktur serta tanggungjawab atas segala bentuk kegiatannya.		

G. Kerangka Teoretik

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia masjid merupakan salah satu bidang dari manajemen masjid yang meliputi perencanaan, pengorganisasian,

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

pelaksanaan, dan pengendalian. Sebagaimana penjelasan Ahmad Sutarmadi bahwa manajemen masjid adalah pemanfaatan seluruh sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya manusia maupun sumber daya materiil fisik yang dikelola sedemikian rupa untuk mencapai tujuan keberadaan masjid sebagai tempat ibadah umat Islam dan pemberdayaan umat Islam.[19]

Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan adalah ilmu dan seni mengatur hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.[20] Dengan demikian manajemen sumber daya manusia masjid dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu yang dikembangkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi masjid.

Sebagaimana elemen organisasi yang lain, SDM harus dikelola dengan baik. Bahkan bisa dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Semua organisasi apapun jenis, ukuran, fungsi ataupun tujuannya harus bekerja dengan dan melalui manusia. Apabila kita bandingkan dengan sumber daya yang lain, memang dapat dikatakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling dinamis dan kompleks. Banyak hal terjaadi terkait dengan efisiensi dalam pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusia, maka setiap manajer harus mampu

[19] Ahmad Sutarmadi, Manajemen Masjid Kontemporer (Jakarta: Media Bangsa,2012), 19.
[20] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 3.

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

bekerja secara efektif dengan manusia dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan SDM.

Manusia akan mampu untuk bekerja dengan dengan baik bila ia ditempatkan pada posisi dengan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya serta bila ia bisa memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan itu. lni berarti bahwa perusahaan harus bisa menempatkan orang pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, dengan tidak lupa mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhannya.

Salah satu persoalan yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan adalah kurangnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang tinggi, kinerja tidak cukup baik, dan tingkat disiplin karyawan yang rendah. Kalau dirunut dari awal, hal ini berawal dari kesalahan dalam proses rekrutmen karena proses rekrutmen itu sendiri adalah proses mencari orang yang bekerja. Menurut Ivancevich, J.M[21], "*Recruiting requirements is the recruiting process necessarily begins with detailed job specifications*." Sedangkan rekrutmen menurut Byars dan Rue[22] adalah "*Process of seeking and attracting a pool of people from which qualified candidates for job vacancies can be chosen*." Rekrutmen yang dilakukan perusahaan akan menentukan proses seleksi selanjutnya, yang akan menghasilkan karyawan bagi perusahaan. Sehingga agar rekrutmen yang dilakukan perusahaan menjadi efektif, maka perlu dilakukan analisis jabatan dan perencanaan SDM.

---

[21] Ivancevich,J.M., *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Eralangga,2007), 190.
[22] Byars, llloyd L and Rue, Leslie W. 2006, *Human Resource Eighth Edition* (McGraw-Hill: Irwin, 2006), 111.

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

Mondy, W.R[23] mendefinisikan *Human Resource Planning* adalah "*Human resource planning is the systematic process of matching the internal and external supply of people with job openings anticipated in the organization over a specified period of time*."

Organisasi atau perusahaan perlu melakukan analisis jabatan agar rekrutmen yang dilakukan dapat efektif. Mondy, W.R[24] (2010:92) mendefinisikan bahwa, "*Job analysis is the systhematic process of determining the skills, duties and knowledge required for performing jobsin an organization. Job analysis information is used to prepare both a job description and job specification. The job specification is a document that outlines the minimum acceptable qualifications a person should process to perform a particular job. The Job description is a document that provides information regarding the essential task, duties, and responsibility of a job.*" Setelah ada *job description* dan *job specification* untuk tiap posisi lowongan pekerjaan, maka perusahaan dapat merekrut orang yang tepat yang sesuai dengan kebutuhan lowongan pekerjaan yang ada. Dengan demikian, pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan membantu pencapaian tujuan organisasi.

b. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, motivasi dan evaluasi.[25] Untuk

[23] Mondy, W.R *Human Resource Management eleventh Edition* (New Jersey: Prentice Hall, 2010), 106.
[24] *Ibid*,. 92.
[25] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, 39.

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

memahami lebih jauh tentang fungsi-fungsi manajemen, di bawah ini akan dipaparkan tentang fungsi-fungsi manajemen, yaitu:

1) Perencanaan (*planning*)

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 menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan.

3) Pelaksanaan (*Actuating*)

Dalam seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada

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

para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.[26]

Berdasarkan pengertian di atas, pelaksanaan dalam manajemen merupakan fungsi manajemen yang mengupayakan agar perencanaan dapat menjadi kenyataan dengan cara mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya yang ada.

4) Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana.[27] Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan-harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.

Agar tujuan utama tersebut dapat benar-benar terealisasi, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan serta kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

---

[26] *Ibid.*,95.
[27] Sondang P siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (*Jakarta: Bumi Aksara, 1999), 32.

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 dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

5) Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk factorfaktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu.

Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

6) Evaluasi (*evaluating*)

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

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

kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai program tersebut, maka akan dapat diketahui hasilnya.[28]

Dengan evaluasi yang dilakukan organisasi dapat mengukur tingkat keberhasilan program kegiatannya dan memiliki hal-hal yang dapat dijadikan sebagai rekomendasi untuk program-program berikutnya.

2. Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

a. Rekrutmen

1) Pengertian rekrutmen

Jakson, Schuler, dan Wener menegaskan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mendapatkan pelamar berkualitas bagi perusahaan untuk mengisi jabatan yang kosong. Rekrutmen tidak memutuskan individu mana yang harus dipekerjakan dari kelompok pelamar pekerjaan.[29]

Sehingga setiap lembaga berusaha memperoleh dan menempatkan karyawan yang tepat sesuai dengan bidang keahlian masing-masing dan kesesuaian dengan visi organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan sistem rekrutmen dan SDM yang tepat.

2) Prinsip rekrutmen

Adapun prinsip-prinsip dalam Rekrutmen:

a) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai,

[28] Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2015), 743.
[29] Jackson, Schuler, Werner, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Buku 1-Edisi 10*: *Managing Human Resources* (Jakarta: Salemba Empat, 2010), 242.

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

b) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan *Job* yang tersedia,

c) Biaya yang diperlukan diminimkan,

d) Perencanan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan

e) Fleksibelity.[30]

3) Teknik Rekrutmen Fokus pada Karyawan

Menurut kamus umum bahasa Indonesia, karyawan adalah orang yang bekerja pada satu lembaga dengan mendapat gaji atau upah; pegawai; buruh; tenaga kerja.[31] Menurut Hasibuan, karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Sedangkan menurut Subri, karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (usia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam sebuah negara yang memproduksi barang atau jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka atau dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.[32]

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat dimungkinkan terjadinya berbagai lowongan pekerjaan dengan berbagai macam alasan penyebabnya. Lowongan tersebut bisa terjadi karena adanya perluasan program kerja dari organisasi yang mengakibatkan munculnya pekerjaan-pekerjaan baru, adanya karyawan yang meninggal dunia atau pensiun, adanya karyawan yang pindah ke oraganisasi atau perusahaan lain. Atau mungkin karena adanya karyawan yang diberhentikan baik secara hormat atau tidak hormat. Adanya lowongan pekerjaan

---

[30] Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2009), 200.
[31] Yandianto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia, cet. ke-2* (Bandung: M2S Bandung, 1997), 23-24.
[32] Manullang, *Manajemen personalia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2002), 3.

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

ini harus diisi agar program kerja dapat dilaksanakan. Salah satu cara untuk mengisi kekosongan tersebut adalah dengan proses rekrutmen.

Menurut Sondang P Siagian, rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Proses rekrutmen dimulai dari proses mencari pelamar dan berahir hingga pelamar telah mengajukan lamarannya. Setelah rekrutmen proses berikutnya adalah proses seleksi. Jika proses perekrutan dapat dilakukan dengan baik dan tepat maka proses berikutnya yaitu proses seleksi akan lebih efektif. Dalam proses ini yang akan memilah-milah pelamar hingga menemukan sesorang yang paling memenuhi persyaratan sebagai pekeja pada organisasi tersebut.[33]

Penjelasan di atas sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Edy Sutrisno. Dia menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari, mengadakan, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.[34] Sedangkan menurut Hani Handoko, rekrutmen atau penarikan adalah proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.[35] Setelah melakukan penarikan proses berikutnya adalah proses seleksi yaitu serangkaian langkah kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak sebagai karyawan.[36] Hal ini juga disampaikan oleh Suparno Eko Widodo[37] bahwa

---

[33] Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed.1, Cet. 14* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 102.
[34] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), 45.
[35] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Edisi kedua* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2014), 69.
[36] Ibid., 85.
[37] Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan I* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 57.

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 merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sehingga pada prinsipnya rekrutmen adalah serangkaian kegiatan untuk mencari seseorang dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan lalu mengajaknya sebaik mungkin agar bersedia melamar pekerjaan sesuai lowongan kerja yang ada.

Dalam melakukan proses rekrutmen satuan kerja yang menangani pengelolaan sumber daya manusia harus mendasarkan pada perencanaan sumber daya manusia, preferensi para manajer, informasi tentang analisis pekerjaan dan komentar para manajer. Dengan demikian bagian pencari tenaga kerja akan memiliki gambaran tentang tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja baru. Sehingga para pencari tenaga kerja dapat memahami dan memutuskan bagaimana cara rekrutmen yang harus digunakan agar mendapatkan pelamar yang dianggap paling memenuhi persyaratan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.[38]

Adapun cara-cara rekrutmen pada karyawan sebagai berikut:[39]

a) Melakukan pengumuman pekerjaan, tujuannya memberitahukan adanya lowongan pekerjaan dan calon karyawan merespon dengan melamar. Teknisnya bisa dilakukan dengan:
    1) Pemasangan pengumuman pada papan bulletin
    2) Menggunakan laporan berkala karyawan

[38] Siagian, *Manajemen Sumber Daya*, 103.
[39] Robert Mathis dan Jhon Jackson, *Human Resources Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 237-241.

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

3) Mengirimkan surat elektronik kepada manajer dan karyawan

4) Internet perusahaan atau situs web perusahaan

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 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.

b. Seleksi

1. Pengertian Seleksi

Pada umumnya proses rekrutmen berlangsung dengan proses seleksi, meski 2 (dua) kegiatan tersebut dilakukan bersamaan dalam satu proses perekrutan namun dalam kajian teoritik rekrutmen dan seleksi dapat dibedakan. Seleksi pada dasarnya

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

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.[40] Pendapat yang serupa dimiliki oleh Malthis, seleksi merupakan proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi-kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan sebuah organisasi.[41]

Aktifitas seleksi dan penempatan biasanya berfokus pada pengetahuan, keterampilan dan kemampuan para pelamar. Kesesuaian orang-pekerjaan (*person-job fit*) merupakan konsep sederhana tetapi penting yang melibatkan pencocokan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (*Knowladge, skill and abilities*) orang dengan karakteristik pekerjaan. Tanpa adanya kecocokan yang baik kemungkinan kinerja karyawan akan lebih rendah, perputaran dan ketidakhadiran lebih tinggi, serta masalah SDM lebih meningkat.[42]

Sehingga berdasarkan beberapa pengertian diatas, kegiatan seleksi memiliki penekanan pada proses penyaringan, dimana tujuan seleksi adalah penyaringan/ penyisihan terhadap mereka yang dinilai tidak cakap untuk memangku jabatan atau melaksanakan pekerjaan menurut syarat-syarat yang diberlakukan oleh organisasi atau perusahaan.

Proses seleksi seperti halnya rekrutmen, merupakan kegiatan yang sangat penting sebab hasil yang didapat dari perekrutan tidak menjamin seluruh calon

---

[40] Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), 8.
[41] Robert Mathis dan Jhon Jackson, *Human Resources Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 261.
[42] Robert Mathis dan Jhon Jackson, *Human Resources Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 363.

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

sesuai dengan harapan perusahaan. Nilai penting ini melahirkan konsekuensi proses seleksi harus dilakukan secara tepat dan benar.

2. Teknik Seleksi

Adapun alur proses penyeleksian sebagai berikut:[43]

a. Penyaringan prakerja, tujuannya menentukan apakah pelamar memenuhi kualifikasi minimum kebutuhan pekerjaan.[44] Misalnya, penyaringan prakerja supir mobil minimal memiliki surat izin mengemudi yang valid, terbebas dari hukuman penjara minimal 7 tahun, memiliki pengalaman di bidang supir. Indikator kualifikasi umum bergantung dengan karakteristik kebutuhan lowongan kerja perusahaan.

b. Tes penyeleksian, tujuannya menilai kemampuan individual untuk bekerja dalam cara tertentu, umumnya dikelompokkan menjadi tes kecerdasan dan pencapaian, meliputi:

   a) Tes kemampuan kognitif,

   b) Tes kemampuan fisik,

   c) Tes kemampuan psikomotor,

   d) Tes contoh kerja,

   e) Tes kepribadian,

   f) Tes kejujuran/integritas.[45]

[43] *Ibid.*, 269.
[44] *Ibid.*, 270.
[45] *Ibid.*, 273.

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

c. Wawancara penyeleksian (opsional), untuk mendapatkan informasi tambahan dan mengklarifikasi informasi yang dikumpulkan sepanjang proses penyeleksian.[46] Adapun metode wawancara umumnya sebagai berikut:

   1) Teknik wawancara terstruktur, menggunakan serangkaian pertanyaan standar yang diajukan kepada semua pelamar. Pertanyaan yang diajukan mengarah kepada alasan mengapa seorang pelamar harus dipilih daripada pelamar lain. Umumnya pewawancara sudah memiliki panduan instrument sebelum wawancara dilakukan.
   2) Teknik wawancara kurang terstruktur, bisa disebut dengan wawancara tanpa petunjuk (*nondirective interview*) menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang dikembangkan dari jawaban sampai pertanyaan sebelumnya.
   3) Wawancara stress, jenis wawancara khusus yang dirancang untuk menciptakan kegelisahan dan memberikan tekanan pada pelamar untuk melihat bagaimana orang tersebut memberikan respons.

d. Penyelidikan Latar Belakang. Penyelidikan latar belakang bisa dilakukan sebelum atau sesudah wawancara. Tujuannya untuk memverifikasi kualifikasi yang disampaikan dalam resum dan surat lamaran atau saat wawancara. Adapun metode untuk melakukan adalah dengan mengecek melalui telepon atau mengecek melalui formulis, sejarah gaji, surat keterangan dari perusahan sebelumnya.

[46] *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

e. Penempatan. Memberikan tawaran pekerjaan, bisa melalui langsung atau media telepon.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang diwujudkan dalam bentuk penjelasan dan berbagai uraian yang berbentuk lisan maupun tulisan tentang keadaan subyek penelitian. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian langsung di lapangan tentang bagaimana perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi rekrutmen dan seleksi atas karyawan Masjid Baitul Falah di Jalan Ngagel Jaya Tengah Surabaya.

Burhan Bungin menyampaikan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang hanya menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian tersebut. Kemudian menarik ke permukaan sebagai suatu gambaran tentang kondisi, situasi atau variabel tertentu[47]. Sedangkan ciri-ciri penelitian deskriptif menurut literatur Metode Penelitian Dakwah adalah:[48]

a. Bertujuan memecahkan masalah-masalah aktual yang muncul dan dihadapi sekarang.
b. Bertujuan mengumpulkan data atau informasi untuk disusun, dijelaskan, dan dianalisis. Penelitian ini biasanya tanpa hipotesis. Jika ada hipotesis,

[47] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), 33.
[48] Muhtadi, Asep Saeful dan Agus Ahmad Safei, *Metode Penelitian Dakwah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2003), 128.

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

biasanya tidak diuji menurut prosedur baku statistik.

2. Sumber data dan metode pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer diperoleh melalui wawancara dengan pengurus masjid, khususnya koordinator bidang karena pada pelaksanaan program ini koordinator bidang adalah penanggung jawab dan koordinator pelaksana rekrutmen dan seleksi SDM di bidangnya masing-masing. Sehingga beliaulah orang yang paling memenuhi kelayakan sebagai sumber data primer. Sedangkan sumber data sekunder adalah pengambilan data dari dokumen-dokumen yang terkait misalnya, hasil notulensi rapat, surat keputusan dan laporan kegiatan yang dimiliki oleh takmir masjid atau bagian tata usaha masjid Baitul Falah.

3. Metode Keabsahan Data

Setelah mendapatkan data, maka data dari beberapa sumber data yang berbeda diuji terlebih dahulu dengan tehnik triangulasi, yaitu membandingkan hasil data dari sumber data yang berbeda dengan memeriksa bukti-bukti yang berasal dari sumber-sumber tersebut dan menggunakannya untuk membangun justifikasi tema-tema secara koheren. Tema-tema ini dibangun berdasarkan sejumlah sumber data atau prespektif dari partisipan akan menambah validitas

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

penelitian.[49]

4. Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif model Miles dan Huberman. Analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah analisis data yang dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Apabila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis ternyata belum memuaskan, maka peneliti akan mengajukan pertanyaan lagi sampai mendapatkan data yang dianggap kredibel. Miles dan Huberman (1980), mengemukakan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisa data, yaitu data reduction, data display dan conclution drawing/verification.[50]

Dalam literatur lain, Burhan Bungin menyatakan bahwa strategi deskriptif kualitatif dimulai dari analisis berbagai data yang terhimpun dari suatu penelitian, kemudian bergerak ke arah pembentukan kesimpulan kategoris atau ciri-ciri umum tertentu. Oleh karenanya, strategi ini dimulai dari pekerjaan klasifikasi data. Artinya, peneliti harus dapat mempersempit keanekaragaman data berdasarkan pada persamaan atau perbedaan. Dari pijakan tersebut, dapat ditarik kesimpulan umum yang diinginkan.[51]

---

[49] John W. Creswell, *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, terj. Achmad Fawaid (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 267.
[50] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta,2009), 404.
[51] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial*, 33.

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

Dalam penelitian ini, setelah data mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi rekrutmen dan seleksi karyawan masjid baitul falah didapatkan dari proses wawancara dan dokumentasi masjid maka peneliti akan mengkategorisasikan data wawancara tersebut berdasarkan teori yang ada dan memberikan analisa data berkenaan dengan sejauh mana prinsip-prinsip manajemen dalam rekrutmen dan seleksi sumber daya diterapkan pada program ini. Selanjutnya, peneliti membuat kesimpulan berdasarkan analisa data tersebut.

I. Sistematika Bahasan

Sistematika bahasan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Latar Belakang Penelitian. Bagian ini bertujuan untuk menguraikan persoalan-persoalan yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan masjid baitul falah Surabaya.
2. Identifikasi dan Batasan Masalah. Bagian ini bertujuan untuk mengiventarisir berbagai persoalan yang muncul dalam latar belakang serta membatasi persoalan yang akan dibahas dalam penelitian ini.
3. Rumusan Masalah. Bagian ini bertujuan untuk menunjukkan persoalan-persoalan yang akan dianalisa dan dijawab dalam penelitian ini
4. Tujuan Penelitian. Bagian ini bertujuan untuk menguraikan tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian ini berdasarkan rumusan masalah.

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. Kegunaan Penelitian. Bagian ini bertujuan untuk menguraikan nilai dan manfaat yang dapat diraih dari hasil-hasil penelitian ini, baik dari sisi teoretis maupun dari sisi praktis
6. Penelitian Terdahulu. Bagian ini bertujuan untuk menunjukkan persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian lain sekaligus untuk menunjukkan originalitas dari penelitian ini.
7. Kerangka Teoretik. Bagian ini bertujuan untuk menguraikan berbagai teori yang menjadi landasan bagi proses analisa dalam penelitian ini.
8. Metode Penelitian. Bagian ini bertujuan untuk menjelaskan pendekatan, sumber data, instrumen dan variabel serta metode analisa sebagai pedoman dalam penelitian ini.
9. Pembahasan. Bagian ini bertujuan untuk menguraikan data secara sistematis serta melakukan analisa atas data-data tersebut hingga menghasilkan sebuah jawaban atas rumusan masalah penelitian.
10. Kesimpulan dan Saran. Bagian ini bertujuan untuk merumuskan kesimpulan umum serta memberikan saran at au rekomendasi berdasarkan capaian 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