



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**RETENSI KEPENGURUSAN TA'MIR MASJID
AL-IHSAN BEBEKAN TAMAN SIDOARJO**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)**

Oleh:

**MAULANA SURYA IHSAN
(B94217104)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2021

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim..

Yang bertanda tangan di bahwa ini saya :

Nama : Maulana Surya Ihsan
NIM : B94217104
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul : Retensi Kepengurusan Ta'mir Masjid
Al Ihsan Bebekan Taman Sidoarjo

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa, skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat dituliskan atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Surabaya, 10 Februari 2021



Maulana Surya Ihsan
NIM : B94217104

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Penelitian skripsi ini disusun oleh :

Nama : Maulana Surya Ihsan
NIM : B94217104
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul : Retensi Kepengurusan Ta'mir Masjid
Al Ihsan Bebekan Taman Sidoarjo

Penelitian ini sudah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing

Surabaya, Januari 2021



Achmad Khairul Hakim, S.Ag, M. Si
(197512302003121001)

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

RETENSI KEPENGURUSAN TA'MIR MASJID AL-IHSAN
BEBEKAN TAMAN SIDOARJO

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Maulana Surya Ihsan
B94217104

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu pada
tanggal 10 Februari 2021

Tim Penguji

Penguji I



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag., M.Si
NIP. 197512302003121001

Penguji II



Dr. H. Murtafi Harits, M.Fil.I
NIP. 197003042007011056

Penguji III



Dr. Arif Ainur Rofiq, S.Sos.I., M.Pd., Kons
NIP. 197708082007101004

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, MM
NIP. 197912142011011005

Surabaya, 10 Februari 2021

Dekan



Dr. H. Abdul Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Maulana Surya Ihsan
NIM : B94217104
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
E-mail address : maulanapunya0@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Retensi Kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan Bebekan Taman Sidoarjo

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 13 April 2021
Penulis

(Maulana Surya Ihsan)

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana penerapan retensi dan factor apa saja yang mempengaruhi tentang retensi Kepengurusan Ta'mir Masjid Al-Ihsan Bebekan Taman Sidoarjo. Dalam penelitian ini, peneliti tidak hanya membahas penerapan retensi dan factor yang mempengaruhi retensi. Namun, peneliti juga menunjukkan bagaimana pandangan perspektif Islam dalam hal retensi.

Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Dalam menjawab focus penelitian, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dalam menjelaskan. Peneliti juga menggunakan cara triangulasi untuk menemukan hasil yang valid. Selain itu, dalam mendapatkan data-data yang diperlukan peneliti melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Peneliti mengungkap beberapa hal dari focus penelitian yang diangkat dalam rumusan masalah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ta'mir Masjid Al Ihsan Bebekan sudah memahami cara menerapkan retensi kepada anggotanya dan mengetahui apa saja factor yang mempengaruhi retensi didalam Kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan.

Kata Kunci : Retensi, Pengorganisasian, Masjid Al Ihsan

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	i
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Konsep	9
F. Sistematika Pembahasan	14
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kerangka Teori	16
B. Penelitian Terdahulu	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	32
B. Objek Penelitian	33
C. Jenis dan Sumber Data	33
D. Tahap-Tahap Penelitian	34
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Validitas Data	38

G. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
B. Penyajian Data	42
C. Analisis Data	50
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	72
B. Saran dan Rekomendasi	73
C. Keterbatasan Penelitian	71
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengorganisasian salah satu kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh pemimpin. Pengorganisasian menurut T. Hani Handoko adalah proses dan kegiatan dalam: menentukan sumber daya dan kegiatan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, rancangan dan pengembangan suatu organisasi untuk mencapai tujuan, penugasan tanggungjawab tiap tugas yang telah diterima, mendelegasikan wewenang kepada individu untuk melaksanakan tugasnya.¹ Sedangkan menurut Suhendi dan Sasangka pengorganisasian adalah suatu kegiatan yang mengatur sumber daya manusia dan sumber daya fisik yang dimiliki oleh sebuah organisasi untuk menjalankan sebuah rencana yang telah ditetapkan guna untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.²

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan yang menciptakan hubungan antara fungsi, personalia, dan faktor fisik³. Apabila ketiga faktor ini belum terjalin dengan baik maka organisasi akan mengalami hambatan ketika mencapai tujuan organisasi.⁴ Semua pengurus memiliki tugas dan hak masing-masing yang telah disepakati diawal perjanjian. Sehingga mereka akan bekerja sama demi dapat mencapai tujuan organisasi dengan maksimal. Namun tidak semua

¹ Rachman, *Manajemen Organisasi dan Pengorganisasian Dalam Perspektif Al Qur'an dan Hadist*, Ulumuna : Jurnal Studi Islam, Vol 1 No 2 2015 hal 3

² Pastika Lanang Wayan, *Penerapan Konsep Pengorganisasian dan Pengarahan pada PT Bayus Cargo Badung Bali*, Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan Vol 12 No 3 2016 hal 5

³ Rohmat Taufiq, *Sistem Informasi Manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013, hlm 45

⁴ Ibid hlm 45

pengurus melakukannya dengan maksimal, sehingga beberapa pekerjaan terbengkalai dan tidak sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Maka pemimpin yang akan menilai dan mengamati pekerjaan dari seluruh pengurus. Sehingga pemimpin dapat memutuskan pengurus mana yang layak dipertahankan. Keputusan pemimpin tentang mempertahankan pengurus merupakan salah satu problem yang cukup berat. Karena pemimpin disaat itu akan memperhatikan dampak dari keputusan tersebut.

Pengorganisasian memiliki berbagai manfaat antara lain :1) Memungkinkan pembagian tugas sesuai dengan keadaan anggota dan organisasi, 2) Memunculkan spesialisasi dalam pelaksanaan sebuah tugas dan wewenang, 3) Anggota dapat menjalankan tugasnya dengan cepat dan tepat, karena mereka sudah mengetahui *jobdisc* masing-masing. Sehingga memudahkan mereka untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi.⁵ Ketika sebuah organisasi sudah mampu mengkondisikan dan menempatkan semua anggota organisasi sesuai dengan misi sebuah organisasi, maka organisasi tersebut memiliki peluang yang besar dalam mencapai visi organisasi.

Tujuan dilakukannya pengorganisasian adalah agar pembagian tugas dan wewenang dapat dilakukan dengan penuh tanggungjawab. Apabila pengorganisasian tidak dilakukan dengan sesuai prosedural maka mustahil sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya.⁶ Adapun tujuan pengorganisasian antara lain: Membantu koordinasi antara individu satu dengan yang lain, mempermudah pengawasan, memaksimalkan kemampuan individu, dan menghemat

⁵ Pastika Lanang Wayan, *Penerapan Konsep Pengorganisasian dan Pengarahan pada PT Bayus Cargo Badung Bali*, Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan Vol 12 No 3 2016 hal 8

⁶ Manda, *Fungsi Pengorganisasian dan Evaluasi Peserta Didik*, Journal of Islamic Education Management Vol 1 No 1 2016 Hal 90

biaya. Apabila sebuah organisasi sudah mengkonsep hal ini, maka tidak menutup kemungkinan organisasi tersebut dapat mencapai tujuan organisasi dengan mudah dan efisien.

Berbeda dengan organisasi profit yang mereka memang memiliki dana untuk memberikan gaji kepada karyawannya. Masjid merupakan organisasi yang berinvestasi pada kehidupan akhirat. Sehingga tidak semua orang mau melakukannya, akan tetapi kita sebagai pemimpin dapat mensiasati hal seperti ini. Dengan melakukan program retensi pada kepengurusan masjid merupakan salah satu cara agar orang mau masuk didalam jajaran kepengurusan masjid, program retensi yang dapat menunjang kehidupannya baik didunia maupun diakhirat. Pemimpin harus memiliki statement yang mampu membuat para pengurus dapat bertahan dikepengurusan masjid.

Retensi adalah upaya sebuah organisasi untuk mempertahankan anggota-anggota yang memiliki potensi atau anggota yang memiliki prestasi yang bagus dalam bekerja, sehingga banyak anggota yang terpengaruh dan mencontohnya. Retensi menurut Mathis & Jackson adalah suatu upaya sebuah organisasi untuk mempertahankan anggota agar mereka tetap berada didalam organisasi tersebut yang memiliki tujuan membantu organisasi dalam mencapai tujuan secara maksimal.

Sedangkan menurut Ragupathi retensi karyawan adalah salah satu teknik yang digunakan oleh pihak manajemen untuk membuat anggota tersebut tetap berada didalam organisasi dalam jangka waktu yang lama. Jika ditarik kesimpulan dari pendapat para ahli diatas retensi memiliki arti bagaimana sebuah organisasi membuat anggota dapat tetap didalam lingkup organisasi dengan maksud mencapai sebuah tujuan organisasi. Namun, tidak semua anggota mendapat hal tersebut karena yang mendapatkan retensi

hanya anggota yang memiliki hal-hal yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Manfaat retensi sangat banyak antara lain: Mendapatkan anggota baru yang dapat dipercaya adalah hal yang sulit, maka dari itu banyak organisasi yang mempertahankan anggota selama ia tidak melakukan kesalahan yang sangat besar. Sedangkan menurut Huang retensi sebagai hubungan kerja yang berkesinambungan dan berkelanjutan dalam suatu organisasi, selain itu upah dan faktor psikologis dapat mempengaruhi tingkat retensi.⁷

Pemimpin yang hendak melakukan program employee retention kepada pengurusnya, sebaiknya ia harus mengetahui kelebihan dan kekurangan dari pengurus tersebut. Program retensi adalah cara yang disusun oleh pemimpin untuk tetap mempertahankan para pengurus yang lain⁸. Pengertian retensi kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki organisasi⁹. Upaya untuk mempertahankan pengurus telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi. Oleh karena itu, sangat penting sebuah organisasi mengakui bahwa retensi pengurus merupakan salah satu ilmu sumber daya manusia yang berkelanjutan dan menjadi tanggung jawab yang signifikan bagi semua pemimpin¹⁰.

⁷ Permata Rizky, *Analisis Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan*, Diponegoro Journal Of Management Vol 5 No 4 2016 Hal 2

⁸ Rizki Edwin. 2017. *Pengaruh Program Retention dan Kepuasan Konsumen terhadap Loyalitas Konsumen di CGV Blitz Bandung*. Industrial Reaserch and National Seminar Politeknik Negeri Bandung July 26-27 Hal 363

⁹ Puji Diah. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif pada Beberapa Rumah Sakit di DKI Jakarta*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Hal 200

¹⁰ Sumarni Murti. 2011. *Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Pengurus*. Vol 8 2011

Ketika pemimpin mengetahui kelebihan seorang pengurus, maka pemimpin dapat mengembangkan dan mengasah skill tersebut. Sehingga pengurus tersebut dapat menjadi sebuah teladan dan contoh bagi pengurus yang lain. Sedangkan pengurus yang memiliki kekurangan baik di skill atau pengetahuannya. Maka pemimpin akan melakukan kegiatan pelatihan dan pengarahan terhadap pengurus tersebut.

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ

أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat¹¹”

Menurut Imam Ar Rozi dalam tafsir *Mafatih Al-Ghaib* menunjukkan tiga kategori: *Pertama* amanah yang berkaitan dengan urusan tuhan yakni dengan menjalani perintah dan menjauhi larangannya. *Kedua* amanah yang berkaitan dengan antara manusia dengan manusia lain. *Ketiga* amanah yang berkaitan dengan jiwa manusia itu sendiri.

Dalam surat An Nisa’ ayat 58 tersebut dijelaskan bahwa setiap orang yang diberikan kewenangan dan jabatan maka ia harus amanat dalam menjalankannya. Jadi orang yang menerima amanat akan menetapkan sesuatu yang ada dibawahnya sehingga ia harus bersikap adil dan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan bersama. Ketika

¹¹ Tafsirweb.com/QS-AnNisa-Ayat58

hendak melakukan pelatihan kepada seorang pengurus, hendaknya pemimpin sudah memiliki dasar dan mengetahui kapabilitas dari para pengurus

Dalam hal ini penulis akan mengambil objek organisasi kepengurusan masjid Al-Ihsan. Masjid Al-Ihsan adalah satu masjid di Kelurahan Bebekan Kecamatan Taman. Masjid ini berdiri diatas tanah wakaf yang memiliki luas tanah 1049m² dengan luas bangunan 980m². Masjid ini memiliki ukuran yang begitu megah dan mewah, lokasinya berada di tengah perkampungan warga. Secara garis besar masjid ini memiliki kesamaan dengan mayoritas masjid pada umumnya. Namun masjid Al-Ihsan mempunyai beberapa rumah wakaf sehingga masjid memiliki income kas dari pembayaran sewa setiap tahunnya. Masjid Al-Ihsan memiliki banyak pengurus dari yang muda hingga yang usia tua. Pengurus masjid akan dilibatkan disemua kegiatan keagamaan yang telah direncanakan pada setiap tahunnya.

Kegiatan yang dilakukan di masjid Al-Ihsan sangat banyak, kegiatan tersebut bersifat umum. Kegiatan itu ada yang bersifat rohani dan jasmani. Beberapa kegiatan tersebut antara lain: pengajian rutin ilmu tasawuf dan ilmu fiqih, khataman Qur'an, belajar tulis Al-Qur'an dari anak-anak hingga dewasa, dibaiah, rotibulhaddad, ziaroh wali, badminton, senam bersama, bola pimpong, pelatihan kepemimpinan, dan masih banyak lagi¹². Kegiatan-kegiatan tersebut dikelola oleh pengurus masjid. Tujuannya adalah upaya agar masjid ini ramai dengan para jama'ah. Sehingga semua orang bisa merasakan manfaat dari infaq sodaqoh mereka.

Kegiatan yang bersifat keagamaan akan disetting sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat. Sedangkan kegiatan non keagamaan akan dilakukan disela-sela waktu

¹² Website Masjid Al Ihsan Bebekan

yang tidak ada kegiatan keagamaan. Sehingga banyak para jamaah yang datang ke masjid pada waktu-waktu tertentu tidak hanya ketika sholat dan kegiatan keagamaan. Pengurus merancang hal ini dengan harapan masjid menjadi tempat pertama ketika umat Islam mendapat masalah atau stres dalam menjalani kehidupannya. Hal-hal seperti ini adalah konsep yang seharusnya diterapkan di setiap masjid agar *mainset* orang ketika melihat masjid tidak sekedar berfikir hal rohani saja namun juga jasmani.

Didalam sebuah organisasi seperti ini tentu para pengurus memiliki kelebihan dan bakat yang berbeda, seperti halnya: Pengurus yang memiliki bakat berdakwah akan dijadikan salah satu pengisi khutbah sholat jumat, atau salah satu pengisi pengajian rutin yang diadakan oleh masjid. Sehingga pengurus tersebut dapat mengaplikasikan ilmunya dengan mudah ketika ada fasilitas seperti itu. Hal ini adalah salah satu cara pengurus mempertahankan pendakwah yang berasal dari kalangan pengurus sendiri. Kemudian para pengurus yang memiliki suara yang merdu dapat dijadikan bilal atau guru qori'ah atau guru banjari. Sehingga ilmu yang ia miliki dapat bermanfaat agar menjadi salah satu daya tarik ketika didengar oleh masyarakat umum.

Pengurus yang tidak memiliki ilmu agama yang lebih akan dilatih dan diajarkan ilmu keagamaan. Biasanya pengurus seperti ini adalah orang yang memiliki kelebihan di fisik atau di ilmu teknologinya. Sehingga ia akan bermanfaat dalam hal lain selain keagamaan. Mereka yang mau mengabdikan dirinya akan dipertahankan menjadi pengurus masjid. Mereka akan diberikan pelatihan, diberi pengajaran tentang agama, dan semua hal yang mereka butuhkan untuk menunjang kemampuan mereka dalam mengurus masjid.

Jadi kemampuan yang dimiliki oleh para pengurus, baik dalam bidang agama maupun non agama adalah salah satu cara mempertimbangkan retensi terhadap pengurus Ta'mir Masjid Al Ihsan. Setelah seseorang masuk dalam kepengurusan masjid, ia akan mulai diberikan arahan berupa pengetahuan dan kelebihan yang ia dapat ketika mengabdikan dirinya. Karena minimnya para pengurus di waktu kegiatan yang *urgent* menyebabkan perlunya sumber daya manusia yang siap dalam beberapa waktu.

Berdasarkan lingkungan tempat beribadah di kelurahan Bebekan, ada 4 masjid dan 15 mushola. Sehingga beberapa pengurus masjid juga merangkap sebagai pengurus mushola. Hal ini yang akan menyebabkan adanya penerapan retensi kepada para pengurus. Selain itu, tidak banyak orang yang mau meluangkan waktunya untuk mengurus bagaimana kemaslahatan ummat dalam segi beribadah khususnya di Masjid Al Ihsan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah persoalan retensi pengurus. Peneliti ingin menggali secara spesifik menganal penerapan retensi pengurus pada masjid Al-Ihsan. Untuk itu peneliti mengambil judul penelitian tentang **“Retensi Kepengurusan Ta'mir Masjid Al-Ihsan Bebekan”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan retensi kepengurusan di Masjid Al Ihsan Bebekan?
2. Apa saja faktor yang menentukan retensi kepengurusan di Masjid Al Ihsan Bebekan?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan penerapan retensi terhadap Ta'mir Masjid Al Ihsan Bebekan.

2. Untuk mendeskripsikan faktor-faktor apa saja yang menjadi landasan retensi Ta'mir Masjid Al Ihsan Bebekan.

D. Manfaat

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat diantaranya:

1. Manfaat Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan diterapkan pada semua kepengurusan masjid. Karena retensi pengurus sifatnya sangatlah sensitive dalam sebuah kepengurusan masjid. Semoga dengan adanya penelitian ini kepengurusan masjid dapat mengetahui betapa pentingnya arti tentang retensi pengurus.

2. Manfaat Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk masyarakat sekitar. Khususnya lingkungan RT dan RW. Guna untuk mengetahui retensi pengurus sehingga tentram dan damai.

E. Definisi Konsep

Didalam pembahasan definisi adalah agar penulis membatasi ruang permasalahan penelitian ini. Hal ini bertujuan agar penelitian ini tidak rancu dalam pemahaman. Peneliti membatasi hal tersebut pada penelitian ini antara lain :

1. **Retensi**

Mathis & Jackson mengungkapkan bahwa retensi pengurus adalah suatu upaya organisasi untuk mempertahankan pengurusnya agar tetap berada di dalam organisasi yang memiliki tujuan untuk membantu organisasi dalam mencapai targetnya secara maksimal.¹³ Sehingga organisasi

¹³ Mayasari Rizka. *Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial dan Retensi Karyawan pada PT. BAETT MAL ABADI*. Journal of Business Management Education Vol 3 No 1 2018 Hal 33

akan melakukan retensi terhadap beberapa pengurus yang memang seharusnya dipertahankan demi kemajuan dari suatu organisasi.

Sedangkan menurut Ragupathi retensi karyawan adalah salah satu teknik yang digunakan oleh pihak manajemen untuk membuat anggota tersebut tetap berada didalam organisasi dalam jangka waktu yang lama.¹⁴

2. Ta'mir Masjid Al Ihsan

Ta'mir Masjid adalah organisasi yang mengurus seluruh kegiatan yang ada kaitannya dengan masjid, baik dalam membangun, merawat maupun memakmurkannya, termasuk usaha-usaha pembinaan remaja muslim di sekitar masjid. Pengurus Ta'mir masjid, melalui bidang pembinaan pengurus masjid, tinggal memberi kesempatan dan arahan kepada mereka sehingga tumbuh dan berkembang serta mampu beraktivitas sesuai dengan nilai-nilai Islam¹⁵.

3. Penerapan Retensi

Sebuah organisasi tentu memiliki standart dalam menetapkan seorang pengurus. Retensi pengurus yang dilakukan organisasi tentu memiliki dampak yang komplek terhadap kinerja pengurus¹⁶. Dalam kegiatan semacam ini maka membutuhkan

¹⁴ Bagus Ide. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan POS Terhadap Retensi Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol 5 No 2 2016 Hal 814

¹⁵ Suryani Irma. *Manajemen Masjid dalam Meningkatkan Daya Tarik (Masjid Amirul Mukminin Makassar)* Skripsi UIN Alaudin Makasar. 2017. Hal 22

¹⁶ Ibid, hal 2

beberapa penerapan mengelola retensi pengurus antara lain¹⁷:

A. Pengukuran dan penilaian retensi pengurus

Pengukuran ini digunakan untuk memastikan tindakan yang tepat untuk diambil guna meningkatkan retensi pengurus dan mengurangi perputaran. Keputusan semacam ini membutuhkan data dan analisis dari pada kesan subjektif dari situasi individual yang dipilih atau reaksi dari hilangnya beberapa orang penting. Data yang dapat diukur dan dianalisis antara lain:

- a) Analisis pengukuran perputaran
- b) Biaya perputaran
- c) Survey pengurus
- d) Wawancara keluar kerja

B. Intervensi retensi pengurus

Berbagai intervensi sumber daya manusia dapat dilakukan untuk memperbaiki retensi pengurus. Perputaran dapat dikendalikan dan dikurangi dengan beberapa cara yaitu: Pengembangan system perekrutan dan seleksi, orientasi dan pelatihan, kompensasi dan tunjangan, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan pengurus memiliki peran dalam meminimalisir retensi pengurus.

C. Evaluasi dan tindak lanjut

Evaluasi adalah penilaian kinerja dalam suatu organisasi memiliki ketentuan masing-masing. Hal ini dikarenakan problem setiap organisasi berbeda. Sehingga evaluasi dilakukan

¹⁷ Mayasari Rizka. *Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial dan Retensi Karyawan pada PT. BAETT MAL ABADI*. Journal of Business Management Education Vol 3 No 1 2018 Hal 35

dengan cara dan intensitas yang berbeda oleh setiap organisasi. Sedangkan tindak lanjut dalam kamus KBBI adalah langkah selanjutnya¹⁸. Hal ini adalah pengambilan tindakan untuk langkah-langkah selanjutnya untuk memperbaiki hal yang telah di evaluasi. Setelah usaha intervensi dilakukan, kemudian penerapan selanjutnya adalah evaluasi dan tindak lanjut. Dalam hal ini dapat menggunakan cara menelaah data perputaran secara tetap, memeriksa hasil intervensi dan menyesuaikan usaha intervensi.

Sedangkan menurut pendapat Aggyeman & Ponniah mengatakan bahwa retensi terbentuk dengan tiga penerapan yakni dengan social, mental dan physical.¹⁹ Ketiga hal ini terbentuk karena *pertama* social antar individu baik internal maupun eksternal suatu organisasi. Hal ini memiliki peran yang sangat besar dalam menunjang kenyamanan dalam suatu organisasi. Social antar individu adalah hubungan timbal balik antara individu satu dengan individu lain.

Kedua mental dalam pembahasan ini adalah yang berhubungan dengan beban tugas yang diberikan kepada anggota. Mental memiliki istilah panjang yakni mentalis, memiliki arti sebuah cara pikir atau konsep pemikiran manusia untuk belajar dan merespon sesuatu. Ketika sebuah mental anggota sudah tertata maka ia akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dari organisasi.

¹⁸ KBBI.com

¹⁹ Mayasari Rizka. *Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial dan Retensi Karyawan pada PT. BAETT MAL ABADI*. Journal of Business Management Education Vol 3 No 1 2018 Hal 33

Ketiga ketika semua hal sudah cocok dengan kondisi anggota maka sesuaikan upah dan lingkungan kerjanya. Upah merupakan salah satu cara mempertahankan anggota secara langsung. Karena dengan upah yang sesuai dengan keinginan para anggota maka tidak menutup kemungkinan mereka menetap dalam sebuah organisasi. Kemudian lingkungan kerja perlu diperhatikan juga, karena hal tersebut adalah hal penting yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi.

4. Faktor Retensi

Faktor retensi menurut Kyndt memiliki beberapa dimensi retensi antara lain : niat untuk bertahan, peluang karir dan komitmen²⁰. Menurut Mathis & Jackson faktor yang mempengaruhi retensi pengurus ada lima yaitu *pertama* faktor organisasi, *kedua* peluang karir, *ketiga* penghargaan pengurus, *keempat* rancangan tugas dan pekerjaan, *kelima* hubungan pengurus. Sedangkan penelitian lain mengungkapkan bahwa retensi karyawan memiliki faktor antara lain: lingkungan kerja, pelatihan, motivasi, pengembangan rekrutmen, talent management, kepemimpinan, kepuasan kerja dan penghargaan²¹

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan retensi pengurus masjid terhadap kepengurusan Ta'mir masjid adalah bagaimana pengurus masjid

²⁰ Mayasari Rizka. *Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial dan Retensi Karyawan pada PT. BAETT MAL ABADI*. Journal of Business Management Education Vol 3 No 1 2018 Hal 34

²¹ Mayasari Rizka. *Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial dan Retensi Karyawan pada PT. BAETT MAL ABADI*. Journal of Business Management Education Vol 3 No 1 2018 Hal 33

mempertahankan pengurus lama Ta'mir Masjid Al Ihsan untuk mengisi kepengurusan di masjid yang sesuai dengan kriteria dan target yang sesuai dengan program kerja masjid Al Ihsan bebekan dan sesuai dengan pola kepengurusan di zaman ini.

F. Sistematika Pembahasan

Peneliti akan mengelompokkan materi ke dalam beberapa sub – bab pembahasan. Hal tersebut bertujuan untuk memudahkan dalam memahami tentang isi penelitian ini. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis akan menjabarkan beberapa materi atau sub bab, yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, dan sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN TEORI

Dalam bab ini, Penulis akan menjabarkan tentang kajian teori. Kajian teori akan membahas tentang teori peneltitian terdahulu guna untuk membantu mendukung untuk memperjelas penelitian ini. Selain itu penulis juga akan menjabarkan beberapa sub bab, yaitu penelitian terdahulu dan kerangka teori.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menjabarkan tentang pendekatan dan jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, tahap – tahap penelitian, dan teknik pengumpulan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini, penulis akan menguraikan tentang hasil penelitian. Selain itu, penulis juga akan membahas tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, dan analisis data.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini, penulis akan menjabarkan tentang kesimpulan atau rangkuman penelitian yang diperoleh, selain itu, penulis juga akan memberikan saran dari hasil penelitian tersebut.

Daftar Pustaka

Penulis perlu menuliskan daftar pustaka, hal tersebut memiliki fungsi yang bertujuan untuk menambah nilai kebenaran secara teoritis. Daftar pustaka memiliki beberapa sub bab diantaranya adalah nama penulis, judul tulisan, kota terbit, identitas penerbit, dan tahun terbit buku atau sumber yang dijadikan penulis sebagai sebuah referensi.

Lampiran

Penulis juga perlu memberikan lampiran pada akhir penulisan karya ilmiah. Lampiran tersebut bisa berupa foto, surat, dokumen, dan lain-lain. Hal ini dilakukan guna sebagai data pendukung atau data tambahan untuk penelitian yang akan dilakukan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan istilah yang biasa digunakan untuk menyebut kemampuan dan jumlah manusia yang berada didalam suatu organisasi. Ia merupakan salah satu faktor yang amat penting yang tidak akan dapat terlepas dari sebuah organisasi²². Sumber daya manusia terbagi menjadi dua bagian yakni sumber daya mikro dan sumber daya makro. Keduanya memiliki peran yang sangat erat terhadap sebuah organisasi.

Sumber daya mikro memiliki pengertian seseorang yang bekerja disuatu instansi atau perusahaan dan ia sudah menjadi anggota dari organisasi tersebut. Sedangkan sumber daya makro memiliki pengertian penduduk suatu daerah yang memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja maupun belum²³. Ketika sebuah organisasi dapat mengkolaborasi keduanya, maka akan memunculkan banyak sumber daya manusia yang dapat didaya gunakan disuatu organisasi.

Sedangkan menurut Mathis & Jackson manajemen sumber daya manusia adalah rancangan system dari suatu organisasi yang berguna untuk memastikan keefektifan dan keefensienan dari

²² Wikipedia

²³ Ruhana Ika, *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia vs Daya Saing Global*, Jurnal Profit, Vol 6 No 1, 2012, Hal 52

kemampuan individu untuk mencapai tujuan organisasi.²⁴

Sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan retensi karyawan. Keduanya saling berhubungan, apabila retensi dilakukan terhadap sumber daya manusia secara benar dan tepat. Maka akan memunculkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja dan produktivitas tinggi. Hal itu karna retensi memiliki beberapa faktor yang menunjang sumber daya manusia tersebut dapat terdorong lebih aktif dan produktif.

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

Rosul bersabda “Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi manusia”. (HR. Ahmad Ath Thabrani)²⁵. Sumber daya manusia seharusnya adalah seperti hadist Nabi diatas. Jika semua manusia sudah menerapkan konsep hadist Nabi, maka tidak menutup kemungkinan banyak sumber daya manusia yang akan bersaing dalam hal kebaikan khususnya kebermanfaatannya bagi sesama manusia.

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia berdasarkan kemampuan diri masing-masing individu. Hal ini dapat terdorong oleh beberapa faktor. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yakni faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah retensi karyawan, iklim dan budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

²⁴ Nurhidayati “Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Retensi Karyawan di Rumah Sakit Priksih Jakarta Tahun 2016”. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Hal 18

²⁵ Shahih Jami’ No 3289

Sedangkan faktor internal adalah motivasi dalam diri individu itu sendiri, pengelolaan kemampuan diri, peningkatan kemampuan²⁶.

Kemajuan suatu organisasi terdapat pada kualitas sumber daya manusia yang ia miliki. Sehingga amat penting bagi suatu organisasi dalam mempertahankan kualitas sumber daya manusia demi tercapainya tujuan organisasi. Namun organisasi tidak dapat mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang amat baik, apabila organisasi tersebut tidak membuat kegiatan-kegiatan yang menunjang kualitas diri dari sumber daya manusia yang ia miliki.

3. Konsep Retensi

Retensi pengurus merupakan istilah yang digunakan untuk mempertahankan pengurus yang dilakukan oleh organisasi. Setiap organisasi memiliki standart penetapan retensi yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Retensi tidak hanya diperlukan untuk mengurangi biaya pelatihan dan rekrutmen akan tetapi juga mempertahankan pengurus yang berbakat²⁷. Menurut Susilo retensi pengurus adalah penerapan mempertahankan pengurus yang memiliki potensi loyal terhadap organisasi. Jadi pengurus yang memiliki indikasi loyal terhadap organisasi akan dipertahankan. Organisasi sudah menetapkan sebuah standart pengurus itu ditetapkan itu ketika memiliki sesuatu yang dibutuhkan skillnya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson retensi adalah penerapan dimana

²⁶ Ibid Hal 14

²⁷ Catur Wahyu Wijayanti. 2015. *Percived organizational dan Retensi Pengurus PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (PERSERO)* Jakarta. Vol 4(1) Hal 30

karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi²⁸.

Retensi juga termasuk dalam permasalahan tingkat tinggi dalam suatu organisasi. Kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi berdasarkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi dibidangnya. Akan tetapi, tidak semua sumber daya manusia akan selalu bertahan didalam suatu organisasi²⁹. Organisasi yang terampil dalam mengelola sumber dayanya adalah organisasi yang akan memenangkan sumber daya berkualitas. Dalam hal itu, retensi karyawan perlu dilakukan dengan cara berkala dan memiliki konsep yang dapat menarik sumber daya yang unggul.

Menurut Carsen retensi adalah seberapa banyak karyawan dari suatu organisasi yang tetap didalam organisasi tersebut dalam jangka waktu tertentu³⁰. Apabila ingin memaksimalkan retensi, maka suatu organisasi harus memaksimalkan jumlah anggotanya yang tetap. Hal itu dikarenakan anggota tersebut memang ingin berada didalam organisasi tersebut tanpa ada paksaan. Retensi juga memiliki peran dalam meningkatkan sumber daya manusia sehingga memiliki daya saing.

Didalam Al Qur'an menjelaskan bahwasannya retensi merupakan salah satu produk dari pemikiran manusia. Ketika manusia mampu menjalankan

²⁸ Nurhidayati "Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Retensi Karyawan di Rumah Sakit Priksih Jakarta Tahun 2016". Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Hal 14

²⁹ Ibid Hal 15

³⁰ Mayasari Rizka. *Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial dan Retensi Karyawan pada PT. BAETT MAL ABADI*. Journal of Business Management Education Vol 3 No 1 2018 Hal 35

amanat yang telah ia terima maka ia menjadi sebaik-baik makhluk. Sedangkan ia yang zalim terhadap amanat tersebut adalah makhluk yang amat bodoh. Surat Al Ahzab ayat 72 :

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ

يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

31

Artinya “Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung; tetapi semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir tidak akan melaksanakannya (berat), lalu dipikullah amanat itu oleh manusia. Sungguh, manusia itu sangat zalim dan sangat bodoh”

Didalam ayat tersebut kita sebagai umat manusia yang diberikan amanat begitu berat tanggungjawabnya. Amanat merupakan salah sebuah pesan atau hal yang perlu dipegang teguh. Amanat yang dimaksud adalah ibadah sholat dan ibadah yang lain dilakukan mendapatkan pahala, jika ditinggalkan mendapatkan dosa³². Ketika amanat sudah diterima mau atau tidak mau, suka atau tidak suka, haruslah kita terima konsekwensinya. Pengurus masjid merupakan salah seorang yang mengemban amanat yang besar. Didalam sebuah kepengurusan masjid, tentu ada banyak kelebihan dan kekurangan. Disini peran pengurus masjid dalam mempertahankan baik diri sendiri maupun anggotanya. Retensi perlu dilakukan dalam

³¹ Al Qur'an Digital Online

³² Tafsir Jalalain jilid 3

kepengurusan masjid, karena hal itu adalah salah satu factor penting dalam membangun dan mengembangkan agama dari sektor masjid.

4. Penerapan Retensi

Sebuah organisasi tentu memiliki standart dalam menetapkan seorang pengurus. Retensi pengurus yang dilakukan organisasi tentu memiliki dampak yang kompleks dengan kinerja pengurus³³. Dalam kegiatan semacam ini maka membutuhkan beberapa penerapan mengelola retensi pengurus menurut Mathis & Jackson antara lain³⁴:

A. Pengukuran dan penilaian retensi pengurus

Pengukuran ini digunakan untuk memastikan tindakan yang tepat untuk diambil guna meningkatkan retensi pengurus dan mengurangi perputaran. Keputusan semacam ini membutuhkan data dan analisis dari pada kesan subjektif dari situasi individual yang dipilih atau reaksi dari hilangnya beberapa orang penting. Data yang dapat diukur dan dianalisis antara lain: *Pertama* Analisis pengukuran perputaran hal ini berpedoman dengan standart retensi yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kedua biaya perputaran adalah suatu yang harus dikeluarkan oleh organisasi untuk melakukan pergantian anggota melalui beberapa tahapan. *Ketiga* survey pengurus adalah bagaimana tanggapan para anggota meliputi tugas yang mereka terima, feedback

³³ Ibid, hal 2

³⁴ Mayasari Rizka. *Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial dan Retensi Karyawan pada PT. BAETT MAL ABADI*. Journal of Business Management Education Vol 3 No 1 2018 Hal 35

yang mereka terima, atau hal lain yang perlu dipertanyakan. *Keempat* wawancara ketika hendak berhenti dari suatu organisasi adalah hal penting untuk melakukan retensi pada anggota.

B. Interferensi retensi pengurus

Berbagai interferensi sumber daya manusia dapat dilakukan untuk memperbaiki retensi pengurus. Perputaran dapat dikendalikan dan dikurangi dengan beberapa cara yaitu: Pengembangan system perekrutan dan seleksi, orientasi dan pelatihan, kompensasi dan tunjangan, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan pengurus memiliki peran dalam meminimalisir retensi pengurus.

C. Evaluasi dan tindak lanjut

Evaluasi adalah penilaian kinerja dalam suatu organisasi memiliki ketentuan masing-masing. Hal ini dikarenakan problem setiap organisasi berbeda. Sehingga evaluasi dilakukan dengan cara dan intensitas yang berbeda oleh setiap organisasi. Sedangkan tindak lanjut dalam kamus KBBI adalah langkah selanjutnya³⁵. Hal ini adalah pengambilan tindakan untuk langkah-langkah selanjutnya untuk memperbaiki hal yang telah di evaluasi. Setelah usaha interferensi dilakukan, kemudian penerapan selanjutnya adalah evaluasi dan tindak lanjut. Dalam hal ini dapat menggunakan cara menelaah data perputaran secara tetap, memeriksa hasil

³⁵ KBBI

interverensi dan menyesuaikan usaha interverensi.

Sedangkan menurut pendapat Aggyeman & Ponniah mengatakan bahwa retensi terbentuk dengan tiga penerapan yakni dengan social, mental dan physical.³⁶ Ketiga hal ini terbentuk karena *pertama* social antar individu baik internal maupun eksternal suatu organisasi. Hal ini memiliki peran yang sangat besar dalam menunjang kenyamanan dalam suatu organisasi. *Kedua* mental dalam pembahasan ini adalah yang berhubungan dengan beban tugas yang diberikan kepada anggota. *Ketiga* ketika semua hal sudah cocok dengan kondisi anggota maka sesuaikan upah dan lingkungan kerjanya.

5. Tujuan dan Manfaat Retensi

Melakukan sebuah retensi adalah salah satu cara untuk mempertahankan anggota. Mempertahankan seorang anggota adalah salah satu pilihan bagi organisasi untuk menghemat rekrutmen anggota baru. Salah satu hal yang mendasari adanya retensi adalah anggota yang memiliki kualitas baik yang dimiliki oleh organisasi. Ketika anggota tersebut telah keluar dari organisasi maka organisasi tersebut akan mendapatkan banyak dampak. Sehingga organisasi tersebut harus membuat ia tetap berada didalam organisasi tersebut sampai mendapatkan regenerasinya.³⁷

Manfaat retensi yang telah dikonsept dengan bagus adalah tumbuhnya regenerasi sumber daya

³⁶ Mayasari Rizka. *Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial dan Retensi Karyawan pada PT. BAETT MAL ABADI*. Journal of Business Management Education Vol 3 No 1 2018 Hal 34

³⁷ Pendidikan.co.id

manusia yang berkualitas. Ketika kita melakukan sebuah retensi terhadap anggota kita, maka perbanyak anggota kita yang lain untuk dapat meniru atau menyerap kemampuannya. Dengan begitu organisasi akan mendapatkan ganti lebih dari anggota yang pernah ia miliki.

6. Faktor Retensi

Ada beberapa faktor yang menentukan retensi karyawan, salah satu pendapat ilmuwan Mathis & Jasckson menyebutkan antara lain faktornya adalah³⁸:

A. Komponen Organisasional

Beberapa komponen organisasional memiliki pengaruh terhadap pengurus dalam menetapkan apakah bertahan atau meninggalkan organisasi. Karena setiap organisasi memiliki budaya serta nilai yang positif yang berbeda-beda. Sehingga pengurus akan melihat dan akan memeperhatikan pilihannya sesuai dengan analisa setiap individu. Strategi, peluang, dan manajemen organisasional didalam suatu organisasi yang dikelola dengan baik maka akan mempengaruhi retensi pengurus.

Didalam komponen organisasional terdapat beberapa factor yang menunjang antara lain : nilai dan budaya, strategi dan peluang, dikelola dengan baik dan terorientasi dengan tepat pada tujuan suatu organisasi, dan kemanan kerja.

B. Peluang karir organisasional

Survey terhadap pengurus menunjukkan bahwa pengembangan karir organisasional memiliki pengaruh tinggi terhadap retensi pengurus secara

³⁸ Mirwan Surya Perdhana. 2017. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Retensi Pengurus*. Vol 6 No 4 Thn 2017 Hal 5

signifikan³⁹. Faktor-faktor yang mendasarinya adalah Kontinuitas pelatihan, pengembangan, bimbingan, dan perencanaan karir.

C. Penghargaan dan retensi pengurus

Penghargaan yang nyata diterima oleh pengurus karena bekerja dan melaksanakan semua tugasnya adalah gaji, kompensasi, tunjangan dan maupun yang lainnya. Hal ini adalah salah satu bentuk praktik kompensasi yang kompetitif yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam hal ini adalah gaji, tunjangan, perbedaan penghargaan dan pengakuan tentang dirinya.

D. Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Faktor mendasar yang mampu mempengaruhi retensi pengurus adalah sifat dan beban tugas yang dibebankan kepada pengurus. Beberapa organisasi menemukan bahwa angka perputaran pengurus yang tinggi terpengaruh oleh beban tugas yang ia jalani. Rancangan tugas dan pekerjaan yang baik seharusnya memperhatikan beberapa unsur antara lain yaitu: tanggung jawab, otonomi kerja, fleksibilitas kerja pengurus, kondisi kerja yang baik, dan keseimbangan hidup atau kerja pengurus.

E. Hubungan Pengurus

Hubungan yang dimiliki antar pengurus dalam organisasi diketahui dapat mempengaruhi retensi pengurus. Ketika pengurus diperlakukan secara adil dan tidak didiskriminasikan maka secara tidak langsung mereka akan merasa dipertahankan oleh organisasi sehingga retensi pengurus yang dilakukan

³⁹ Mirwan Surya Perdhana. 2017. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Retensi Pengurus*. Vol 6 No 4 Thn 2017

sangat mudah. Hal yang berhubungan dengan hubungan pengurus adalah perlakuan adil, dukungan dari pimpinan, hubungan antara individu dengan individu lain di organisasi.

7. Penerapan Retensi Menurut Perspektif Islam

Islam merupakan agama yang *rahmatallilalamin* yang artinya agama yang membentuk rahmat dan kasih sayang Allah keseluruh alam semesta. Seharunya manusia menirukan ciri *rahmatallilalamin* didalam sebuah organisasi. Aplikasi dari hal tersebut adalah tidak membedakan antara anggota satu dengan anggota yang lain. Adil dan bijaksana merupakan salah satu kunci pemimpin yang akan masuk surge.

Sebagai pemimpin didalam suatu organisasi tentu semua orang memiliki banyak cara untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Maka dari itu kita perlu meniru dan menteladani sikap dan perilaku Nabi Muhammad SAW. Supaya kita menjadi pemimpin yang diinginkan oleh anggota. Dengan demikian ia menjadi orang yang adil dan bijaksana. Seperti hadist Nabi berikut :

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَا اسْتَخْلَفْتُ خَلِيفَةً إِلَّا لَهُ بَطَانَتَانِ بَطَانَةٌ تَأْمُرُهُ بِالْخَيْرِ وَتَحْضُهُ عَلَيْهِ، وَبَطَانَةٌ تَأْمُرُهُ بِالشَّرِّ وَتَحْضُهُ عَلَيْهِ، وَالْمَعْصُومُ مَنْ عَصَمَ اللَّهُ

Dari Abi Syaid Al-Hudriyyi dari Nabi SAW bersabda: "Seseorang tidak diutus sebagai khalifah kecuali memiliki dua niat, yaitu memerintahkan dan mendorong pada kebaikan dan memerintahkan dan mendorong pada kejelekan, orang yang menjaga (dari kejelekan) adalah yang dijaga oleh Allah". (H.R. Bukhori).

Ketika seseorang menjadi kholifah hendaklah ia memerintahkan untuk melakukan kebaikan dan mendorong dari keburukan. Hal tersebut adalah cerminan awal bahwa ia adalah seorang yang mampu melakukan hal ini, maka ia pantas untuk dipertahankan didalam kepengurusan suatu organisasi. Pengurus organisasi harus mampu mengarahkan anggotanya untuk menuju jalan yang benar. Buatlah pedoman *Fastabiqul Khoirot* sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi.

Ketika seorang pemimpin telah memiliki konsep *Fastabiqul Khoirot* maka tidak menutup kemungkinan sumber daya manusia yang ia pimpin akan amanah. Seorang pemimpin perlu memberikan contoh dan selalu memberikan arahan kepada anggotanya, agar mereka tidak melakukan hal-hal yang menyebabkan sebuah organisasi tidak dapat mencapai dari tujuan organisasi.

Organisasi perlu memilih pemimpin yang memiliki kriteria seperti diatas, hal itu adalah langkah awal untuk suksesnya sebuah organisasi. Kesuksesan sebuah organisasi tidak serta merta terpaku pada pemimpin saja. Namun, pemimpin yang mampu memberdayakan sumber daya manusia yang mampu menjadikan organisasi tersebut dikatakan sukses.

Seperti sabda Allah dalam Al Qur'an Surat Al Baqoroh ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ

عَلَىٰ فِيهَا مَنْ يَفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ

وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

30. Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

41

Jika kita memahami ayat ini secara global maka akan memahami pentingnya pemimpin dalam mempercayai anggotanya. Seperti Allah yang Mengatakan bahwa malaikat tidak tau apa-apa terlebih terhadap ketetapan yang telah diputuskan oleh Allah. Seperti halnya kita mempercayai anggota kita sehingga kita mempertahankannya dalam suatu organisasi. Pentingnya mempercayai dan memberi wewenang terhadap anggota adalah salah satu cara membangun hubungan antara pemimpin dengan anggota.

Pemimpin butuh adanya bukti dan pengakuan, dengan harapan dapat digunakan untuk mempertimbangkan retensi yang akan dilakukan. Berbeda dengan Allah yang Ia memiliki sifat maha tau segalanya. Pemimpin membutuhkan data dan informasi-informasi guna untuk menetapkan sebuah keputusan.

⁴¹ Fisi-kandungan-surah-al-baqarah-ayat-30

B. Penelitian Terdahulu

Peneliti mengambil dari beberapa jurnal untuk mendapatkan penelitian terdahulu yang relevan. Dari penelitian terdahulu, peneliti mendapatkan hasil penelitian yang memiliki sudut pandang yang sama dengan penelitiannya. Hasil dari penelitian tersebut antara lain:

1. Penelitian skripsi berjudul “Manajemen Masjid dalam Meningkatkan Daya Tarik (Masjid Amirul Mukminin Makassar)”. Penelitian ini disusun oleh Irma Suryani pada tahun 2017 di UIN Alauddin Makassar. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terbentuknya pengurus masjid sehingga menghambat perkembangan masjid tersebut⁴². Adapun persamaan penelitian ini adalah bagaimana menyusun pengurus masjid sehingga masjid dapat berkembang sesuai dengan tantangan zaman sekarang. Perbedaan penelitian ini adalah pada objek penelitian.
2. Penelitian skripsi berjudul “Peran Pengurus Masjid Al Jihad dalam Menanamkan Nilai-Nilai Keagamaan di Candimas Natar Lampung Selatan”. Penelitian ini disusun oleh Rini Widjaya Astuti pada tahun 2017 di UIN Raden Intan Lampung. Penelitian ini mengungkap bahwa peran pengurus masjid pada zaman sekarang sangat dibutuhkan, dengan adanya pengurus masjid yang kompeten dalam hal yang berhubungan dengan agama maka menimbulkan

⁴² Suriyani Irma. Skripsi “*Manajemen Masjid dalam Meningkatkan Daya tarik (Masjid Amirul Mukminin Makassar)*”. (Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2017) Hal 59

jamaah yang solid⁴³. Persamaan penelitian ini adalah bagaimana membangun pengurus masjid yang kompeten sehingga masjid dapat memunculkan program-program yang menarik minat jamaah untuk mengikuti kegiatan tersebut. Perbedaan penelitian ini adalah pada objek penelitian dan inti penelitian.

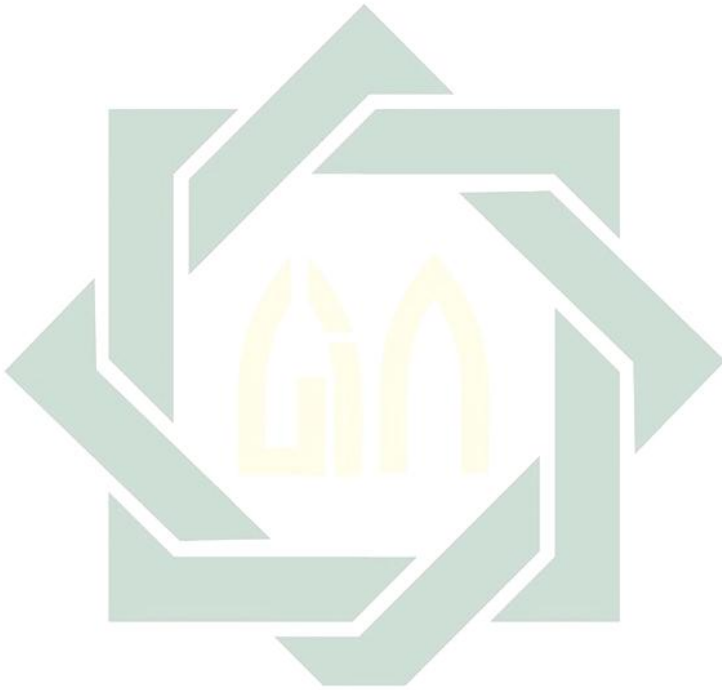
3. Penelitian berjudul “Analisis Faktor yang mempengaruhi retensi pengurus” penelitian ini dilakukan oleh Mirwan Surya Perdhana. Penelitian ini membahas tentang pengujian faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan⁴⁴. Persamaan penelitian ini adalah faktor apa saja yang dapat digunakan dalam retensi karyawan pada suatu organisasi atau organisasi. Perbedaan penelitian ini adalah pada metode penelitian dan objek penelitian.
4. Penelitian berjudul “Perceived Organizational Support dan retensi pengurus pada pengurus PKWT proyek dermaga petikemas PT PP (Persero) Jakarta” penelitian ini dilakukan oleh Catur Wahyu Wijayanti. Didalam penelitian tersebut peneliti menjelaskan bahwasannya retensi pengurus diperlukan guna untuk mengurangi biaya pelatihan dan rekrutmen yang dilakukan oleh organisasi⁴⁵. Persamaan penelitian

⁴³ Rini Widya Astuti. Skripsi “*Peran Pengurus Masjid Al Jihad dalam Menanamkan Nilai-Nilai Keagamaan di Candimas Natar Lampung Selatan*” (Lampung: UIN Raden Intan, 2017) Hal 62

⁴⁴ Surya Perdhana “*Analisis Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan*” Diponegoro Jurnal Of Management Vol 6 No 4 tahun 2017 Hal 3

⁴⁵ Wahyu Catur “*Percived Organizational Support dan Retensi Karyawan pada Karyawan PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (Perserto) Jakarta*” Jurnal Empati Vol 4(1) hal 50

ini adalah bagaimana pemimpin mempertahankan para anggotanya sehingga sumber daya manusia di organisasi tersebut tidak diganti maupun dikurangi. Perbedaan penelitian ini adalah pada objek penelitian dan metodologi.



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Nawawi mengatakan, penelitian kualitatif adalah serangkaian kegiatan untuk menyaring data dan informasi. Kegiatan tersebut dilakukan terhadap suatu masalah dalam kondisi atau bidang tertentu pada suatu objek penelitian.⁴⁶

Menurut Meleong, Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah⁴⁷.

Peneliti melakukan penelitian dengan memilih pendekatan kualitatif. Metode tersebut adalah dengan turun kelapangan dan mendapatkan data-data yang diperlukan guna untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Penerapan tersebut dilakukan secara berkala dan memanfaatkan metode yang alamiah.

Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian dengan model tersebut menggunakan analisa dan menyajikan fakta-fakta secara sistematis. Sehingga penelitian ini dapat mudah dipahami dan disimpulkan. Tujuan menggunakan

⁴⁶ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Ilmiah* (Jakarta: Rineka Cipta) 1994
Hal 176

⁴⁷ Anwar Hidayat, *Penelitian Kualitatif*, Hal 3

metode ini adalah mendeskripsikan bagaimana sistem retensi yang dilakukan di kepengurusan Masjid Al Ihsan Bebekan.

B. Objek Penelitian

Dalam hal ini, peneliti memilih Masjid Al Ihsan sebagai bahan penelitian. Masjid Al Ihsan juga sudah terdaftar di dalam SIMAS (Sistem Informasi Masjid) yang berada dibawah naungan langsung dari Direktorat Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah KEMENAG RI⁴⁸. Masjid Al Ihsan berlokasi di Kelurahan Bebekan RT 05 RW 02 Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur.

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data dibagi menjadi dua yaitu. Sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang digunakan untuk menyelesaikan penelitiannya. Sumber data tersebut diperoleh langsung dari narasumber pertama yang menjadi penyalur atas isi pokok dari penelitian ini. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber sumber yang telah ada⁴⁹. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literature, penelitian terdahulu, buku dan lain sebagainya.

Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer dan data sekunder. Karena dengan kedua sumber tersebut peniliti akan lebih mudah mendapat informasi dan mengakuratkan data yang dibutuhkan. Selain itu peniliti dapat memunculkan

⁴⁸ Simas.kemenag.go.id

⁴⁹ Suwardi Endaswara “*Metodologi Penelitian Folklor*”. Yogyakarta: Medpress, 2009 hal 224

suatu teori baru dengan bantuan teori lama yang dimasukkan kedalam organisasi tersebut.

Dalam pengambilan sumber data primer peneliti akan melakukan wawancara terhadap pengurus Masjid Al Ihsan. Wawancara tersebut dilakukan oleh peneliti melalui perwakilan beberapa orang pengurus untuk diberikan pertanyaan terkait dengan rumusan masalah yang ditetapkan oleh peneliti. Kemudian peneliti juga sudah membuat panduan wawancara, supaya pertanyaan yang diajukan tidak keluar dari pembahasan. Selain itu, peneliti juga menggunakan observasi secara langsung untuk mengetahui bagaimana sistem penerapan retensi di kepengurusan Masjid Al Ihsan Bebekan.

Sedangkan dalam pengambilan sumber data sekunder peneliti mengambil dari dua sumber yakni internal dan eksternal. Dalam sumber data sekunder internal peneliti dapat melihat hasil laporan-laporan yang ada di sekretaris masjid, laporan kotak saran, dan semua data transparansi masjid. Sedangkan sumber data sekunder peneliti dapat diperoleh melalui para penasehat dan pelindung masjid, maupun penelitian terdahulu.

D. Tahap Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian yang akan dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Tahapan Pra Lapangan

Tahapan pra lapangan yang dilakukan sebelum melakukan penelitian adalah peneliti melakukan antara lain :

- a. Menyusun Rancangan Penelitian

Sebelum meleakaukan penelitian, peneliti telah melakukan konsultasi terhadap dosen pembimbing dan melakukan

beberapa analisa tentang apa yang akan diambil oleh peneliti. Akhirnya peneliti memilih subjek penelitian tentang retensi.

b. Menentukan Objek Penelitian

Setelah menemukan objek yang hendak dijadikan objek penelitian. Peneliti melakukan survei tentang objek tersebut, apakah objek tersebut dapat menjawab rancangan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Akhirnya setelah melakukan beberapa survei peneliti menetapkan Masjid Al Ihsan Bebekan sebagai objek penelitian.

c. Menentukan Informan

Setelah menemukan objek yang dipilih. Peneliti melakukan analisis terhadap para pengurus masjid yang hendak dijadikan sebagai informan dari penelitian ini. Karena penelitian ini tidak dapat berjalan apabila informan tersebut tidak memiliki data yang dibutuhkan oleh peneliti.

d. Mengirimkan Surat Izin Penelitian

Kemudian tahap terakhir pada pra penelitian adalah peneliti mengirimkan surat izin penelitian kepada pengurus masjid.

2. Tahap Lapangan

a. Wawancara

Peneliti mengumpulkan data dengan melalui wawancara kepada pengurus Masjid Al Ihsan. Wawancara ini bertanya kepada narasumber tentang permasalahan penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti.

b. Observasi

Selain melalui wawancara, peneliti juga melakukan observasi lapangan. Hal ini bertujuan untuk menambah sumber data yang tidak didapatkan ketika wawancara.

c. Dokumentasi

Kemudian sumber data akhir adalah melalui data-data baik didalam ruangan pengurus masjid maupun diluar ruangan pengurus masjid. Hal ini digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan oleh peneliti.

3. Tahap Akhir

Tahap akhir penelitian ini adalah ketika semua data yang dibutuhkan oleh peneliti sudah terkumpul. Kemudian peneliti melakukan pengolahan semua data yang telah diperoleh ketika melakukan penelitian. Peneliti akan menyajikan penelitian ini dalam bentuk laporan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi dengan benar. Teknik pengumpulan data tersebut dapat diperoleh dengan melakukan beberapa strategi. Strategi *pertama*, wawancara. *Kedua*, observasi. *Ketiga*, dokumentasi. Strategi data tersebut digunakan untuk menjawab beberapa pertanyaan. Semua

1. Wawancara

Wawancara merupakan sebuah percakapan internal antara peneliti dan narasumber. Narasumber adalah pembicara yang menjawab pertanyaan dari peneliti. Dalam penelitian tersebut yang akan menjadi narasumber adalah pengurus harian Ta'mir masjid Al

Ihsan beserta anggotanya. Peneliti akan mengambil beberapa orang guna menjawab pertanyaan yang telah disusun melalui panduan wawancara :

- a. Konsep retensi pengurus Masjid Al Ihsan
- b. Penerapan retensi pengurus Masjid Al Ihsan
- c. Faktor penunjang retensi di kepengurusan Masjid Al Ihsan

2. Observasi

Observasi merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengamati penerapan kerja yang dilakukan oleh anggota yang berada di dalam organisasi tersebut. Pengamatan yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah mulai mengikuti kegiatan harian yang ada dikepengurusan Masjid Al Ihsan. Ketika peneliti telah melakukan wawancara kemudian jawaban dari narasumber masih kurang mencukupi, maka peneliti akan melihat secara langsung konsep, penerapan atau faktor retensi yang terjadi dikepengurusan masjid. Dengan hal ini peneliti dapat menemukan data yang lebih valid.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah data berupa gambar dari organisasi tersebut. Dapat berupa logo, kegiatan yang sedang berlangsung seperti rapat, kegiatan sebuah acara ataupun musyawarah yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Peneliti memperoleh beberapa informasi melalui media massa milik pengurus Masjid Al Ihsan, kemudian informasi-informasi yang peneliti dapatkan melalui media massa. Peneliti tanyakan terhadap pengurus sehingga data tersebut dapat dikatakan valid apabila para pengurus mengatakan kebenarannya.

F. Uji Keabsahan Data

Data yang telah dipilih dan didapatkan perlu juga untuk di uji kebenarannya. Peneliti diharapkan dapat mengembangkan data yang diperoleh dan validasi data. Pengembangan validasi data dapat dilakukan dengan cara triangulasi. Triangulasi dapat dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam hal ini peneliti akan mencari lebih banyak sumber data baik dari internal maupun eksternal guna lebih menguatkan data tersebut. Kemudian peneliti akan melakukan pemeriksaan ulang dengan menyilangkan data antar informan. Dengan menyilangkan antar data dari informan akan memudahkan peneliti menemukan data yang lebih akurat.

Dalam pengambilan data maka peneliti akan mengambil 10 narasumber yang berasal dari pengurus Masjid Al Ihsan. Kemudian semua jawaban para narasumber akan peneliti silangkan demi memperoleh jawaban yang paling kuat. Hal tersebut adalah menggunakan metode triangulasi yakni wawancara, observasi dan dokumentasi.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan data yang sesuai dengan penelitian data yang diperoleh. Data yang dikumpulkan menggunakan data kualitatif. Teknik analisis data tersebut menggunakan Teknik analisis data kualitatif. Teknik tersebut dipilih peneliti untuk memperoleh data kualitatif. Data kualitatif merupakan data yang tidak dapat dikategorikan secara statistik. Peneliti akan melakukan beberapa penerapan untuk teknik analisis data antara lain:

1. **Transkrip data**
Dalam hal ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif, maka peneliti harus membaca seluruh hasil transkrip wawancara yang telah diperoleh. Penerapan ini dengan mengambil seluruh data baik suara, video atau gambar kemudian dijadikan tulisan.
2. **Coding**
Peneliti akan meringkas semua hasil dari transkrip data kemudian menyalin dengan bahasa yang sederhana.
3. **Kategorisasi**
Dalam hal ini peneliti harus menyusun dan mengklarifikasi kategori dari semua data yang telah disusun.
4. **Analisis**
Peneliti memecahkan dan menggabungkan hasil dari penelitian. Sehingga semua data-data tersebut dijadikan satu dan akan memudahkan peneliti untuk merumuskan apa yang diperoleh ketika dilapangan.
5. **Verifikasi dan Penegasan Kesimpulan**
Hal ini adalah tugas terakhir penulis yakni mengambil kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan peneliti dari awal hingga akhir. Sehingga peneliti mendapatkan makna dan inti dari hasil penelitian ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Masjid Al Ihsan

Masjid Al Ihsan adalah salah satu masjid yang berada di wilayah perkampungan yang padat penduduk. Kelurahan Bebekan memiliki jumlah penduduk kurang lebih 7.000 jiwa. Sedangkan tempat beribadah umat muslim di Bebekan ada 15 mushola dan 4 masjid. Masjid Al Ihsan adalah masjid terbesar di wilayah kelurahan Bebekan. Masjid ini memiliki luas tanah kurang lebih 1049M². Luas bangunan saat ini yang dapat digunakan sebagai tempat sholat kurang lebih 800M². Jamaah tetap ketika sholat jama'ah adalah golongan Nahdlatul Ulama. Masjid ini dibawah naungan aliran Nahdlatul Ulama. Sehingga masjid Al Ihsan memiliki corak warna hijau pekat di kubanya. Ta'mir Masjid Al Ihsan berasal dari warga *Nahdliyin*.

Hampir semua pengurus menerapkan amalan-amalan yang sudah diajarkan oleh pendahulu mereka. Sehingga jama'ah Masjid Al Ihsan tidak hanya warga *Nahdliyin* namun semua golongan. Para ta'mir memiliki sifat ramah dan memiliki toleransi yang tinggi yang menjadikan banyak jam'ah yang suka beribadah di Masjid Al Ihsan. Banyak kegiatan yang menjadi program-program kerja ta'mir masjid yang diikuti oleh berbagai kalangan. Sehingga tidak menutup kemungkinan jama'ah Masjid Al Ihsan setiap tahun mengalami kenaikan. Pada masa pandemi Covid-19 jam'ah masjid seharusnya tidak berkurang, namun karna setiap jama'ah memiliki batas sehingga perkiraan masjid dapat menampung jumlah jama'ah kurang lebih 250 orang menjadi jauh lebih sedikit. Masjid ini memiliki sumber dana cukup banyak antara lain: infaq dan shodaqoh, sewa rumah

wakaf, dana hibah, menerima bantuan wakaf berupa apapun, dan lain sebagainya.

Sejarah berdirinya Masjid Al Ihsan adalah berasal dari tanah wakaf yang di atasnya ada sebuah mushola yang berukuran besar. Kemudian semakin banyaknya penduduk sehingga ada yang memiliki inisiatif untuk membangun mushola itu menjadi sebuah masjid. Setelah terbangun sebuah masjid, sistem kepengurusan mulai dijalankan. Dari tahun ke tahun pengurus mengalami regenerasi yang baik. Pengurus lama membuat cara-cara agar penerus pengurus masjid dapat memajemen sistem kepengurusan selanjutnya. Dalam masa regenerasi tidak sedikit hambatan yang dihadapi. Sehingga mereka yang akan menjadi pengganti harus benar-benar matang dalam mengatur sistem yang ada didalam masjid.

2. Visi dan Misi Masjid Al Ihsan Bebekan

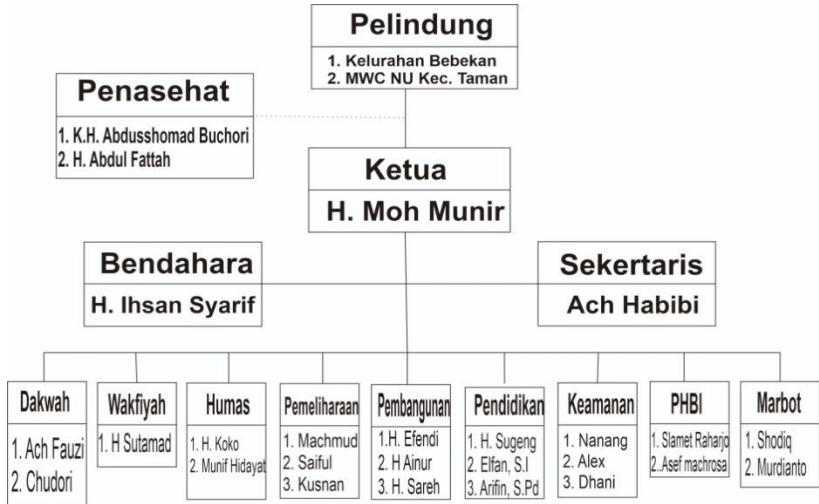
a. Visi

“Masjid sebagai pusat An-Nahdliyah dengan mengintegrasikan aspek-aspek ubudiyah, mu’amalah, ijma’yah dan tarbiyah.

b. Misi

- 1) Menjadikan masjid sebagai tempat beribadah dan tempat pemberi solusi yang berkembang pada zaman ini.
- 2) Menjadikan masjid sebagai tempat kemaslahatan umat.
- 3) Menjadikan masjid sebagai tempat konsolidasi ukhuwah diniyah, ukhuwah insaniyah, dan ukhuwah wathaniyah.
- 4) Menjadikan masjid sebagai tempat yang rahmatallila’lamin

3. Struktur Organisasi Ta’mir Masjid Al Ihsan



B. Penyajian Data

Dalam penyajian data, peneliti akan memaparkan seluruh data dan hasil wawancara yang didapatkan selama penelitian. Data-data tersebut peneliti dapat dari hasil wawancara, dokumentasi dan observasi di kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan Bebekan. Data tersebut berkaitan dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Dalam hal ini peneliti akan meneliti tentang Retensi Kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan Bebekan. Keterangan koding adalah sebagai berikut:

- IN 1 : Ketua
- IN 2 : Bendahara
- IN 3 : Sekertaris
- IN 4 : PHBI
- IN 5 : Pemeliharaan
- IN 6 : Marbot
- IN 7 : Dakwah
- IN 8 : Pendidikan
- IN 9 : Pembangunan

IN 10 : Keamanan

Peneliti akan menguraikan hasil wawancara yang telah dilakukan. Data-data hasil wawancara tersebut akan menjawab masalah yang telah ditetapkan, sebagai berikut:

1. Konsep Penerapan Retensi dalam Kepengurusan Masjid Al Ihsan

Ketika hendak melakukan retensi kepengurusan, Masjid Al Ihsan Bebekan memiliki cara khusus untuk mengetahui pengurus mana yang layak untuk dipertahankan. Cara tersebut adalah mereka mengkader calon pengurus masjid sejak muda, kemudian mereka diberikan wawasan tentang bagaimana cara membuat sebuah acara, menghadapi jama'ah dan lain sebagainya. Selain itu pengurus masjid juga mengedepankan saran-saran masyarakat melalui kotak saran yang telah disediakan oleh pengurus masjid, agar jama'ah bisa memberikan masukan untuk pengurus masjid kedepannya. Analisis tersebut adalah uraian dari IN 1 :

Para pengurus Masjid Al Ihsan boleh dinilai oleh masyarakat melalui surat yang diletakkan di kotak saran. Kotak saran merupakan sarana para pengurus dinilai oleh masyarakat. Ketika ada sesuatu yang perlu diperbaiki maka harus diperbaiki secepatnya. (IN 1, 11 Desember 2020)

Dalam pemaparan tersebut, informan menunjukkan bahwa pentingnya menjaga kepercayaan masyarakat kepada pengurus masjid, khususnya bagi pengurus yang selalu berhadapan dengan masyarakat. Pernyataan itu sama halnya dengan ungkapan IN 6 :

Saya adalah orang yang paling sering dijumpai oleh masyarakat. Setiap lima waktu saya pasti dilihat dan mudah untuk diajak komunikasi perihal masjid.

Ketika ada yang memberi masukan untuk pengurus masjid, biasanya saya dengarkan terlebih dahulu kemudian mengarahkan mereka untuk menulis di kotak saran. (IN 6, 22 Desember 2020)

Hal ini dikuatkan oleh pendapat IN 9. Ia mengatakan bahwa pengurus masjid memiliki peran yang amat penting dalam membangun image dimata masyarakat. Ketika ia memiliki nilai yang baik dimata masyarakat tidaka menutup kemungkinan pengurus mempertahankannya.

Hal penting yang perlu diperhatikan oleh pengurus adalah bagaimana pandangan masyarakat terhadapnya, selebihnya skill dan pengetahuannya akan diasah ketika ia masuk didalam kepengurusan masjid. (IN 9, 25 Desember 2020)

Untuk meningkatkan skill dan pengetahuan para pengurus Masjid Al Ihsan. IN 8 mengungkapkan bahwa kedua hal tersebut akan diasah dengan beberapa kegiatan yang telah diagendakan oleh para pengurus.

Menurut saya setiap periode Masjid Al Ihsan melakukan proker serta pelatihan demi meningkatkan kualitas para pengurus. Kemudian banyak kegiatan masjid yang berhubungan dengan keagamaan yang bisa diikuti oleh berbagai kalangan. (IN 8, 25 Desember 2020)

Para pengurus selalu memberikan yang terbaik sesuai kemampuan mereka. Sehingga para jama'ah merasakan masukan dan saran mereka digunakan oleh para pengurus. Kemudian adanya dorongan antar anggota yang saling support dalam suatu agenda.

Setiap pengurus memiliki job masing-masing dalam suatu kegiatan. Ketika ada pengurus yang kurang memahami dan memang baru dalam kegiatan tersebut maka teman yang lain akan turut membantunya. (IN 5, 11 Desember 2020)

Disini kita bekerjasama dalam menjalankan tugas, tidak ada kata ini bukan tugasku. Ketika ia mampu maka ia akan mengajari dan begitu juga sebaliknya. (IN 10, 25 Desember 2020)

Begitulah penguatan dari IN 5 dan IN 10, yang menunjukkan bahwa tugas dilakukan bersama tanpa memandang tugas ini seharusnya dikerjakan siapa.

2. Penerapan Retensi dalam Kepengurusan Masjid Al Ihsan

Ketika hendak melakukan retensi kepengurusan masjid, para pengurus tentu memikirkan hal-hal yang perlu diperhatikan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Hal tersebut adalah untuk menjaga eksistensi para pengurus Masjid Al Ihsan dimata para masyarakat dan jama'ah. Retensi pengurus masjid akan mempengaruhi penilaian para jama'ah terhadap pengurus yang saat ini menjabat. Hal ini di ungkapkan oleh IN 2 yang mengatakan :

Masjid Al Ihsan memiliki jama'ah yang banyak baik pihak karyawan maupun warga. Ketika ada suatu problem yang disampaikan oleh jama'ah maka para pengurus harus segera bertindak, terlebih ketika ada pandemi Covid-19 seperti ini.

Pengurus harus cepat tanggap ketika ada suatu problem.(IN 2, 11 Desember 2020)

Dengan melihat ungkapan IN 2 bahwa pentingnya menjaga nama baik masjid maupun pengurus masjid. Maka ia akan melakukan evaluasi secara merata, karena Masjid Al Ihsan adalah sarana tempat beribadah yang dijangkau baik warga bebekan sendiri maupun karyawan rumah sakit maupun yang lain. Hal ini diperkuat dengan ungkapan IN 7 yang mengatakan :

Penerapan retensi pengurus dapat dilihat dengan loyalitas dan cepat tanggap para anggota ketika diberikan laporan tentang sesuatu problem. Hal tersebut adalah hal yang mendasari sebuah penerapan retensi di kepengurusan Masjid Al Ihsan. (IN 7, 18 Desember 2020)

Kemudian dipertegas dengan ungkapan IN 6 yang selalu berada di Masjid Al Ihsan. Setiap hari beliau yang selalu berhadapan dengan para jama'ah, karena paling mudah untuk dijumpai setiap saat.

Selalu ada perombakan pengurus setiap periode, karena kurang tanggap terhadap masalah. Sehingga pengurus yang aktif dan tanggap akan selalu dicari. Hal tersebut sangat wajar dikalangan para pengurus masjid. (IN 6, 22 Desember 2020)

Sama halnya kegiatan peringatan hari besar Islam, didalam moment tertentu pengurus selalu mencari anggota yang dicari ketika dibutuhkan, contoh: pengurus masjid yang kurang aktif, namun ia memiliki keahlian dalam hal pemotongan hewan.

Maka ketika event tersebut pengurus tersebut akan dihubungi. (IN 4, 18 Desember 2020)

Dari kedua data diatas, informan menunjukkan bahwa pentingnya aktif dan memiliki skill adalah kunci penerapan retensi dalam kepengurusan Masjid Al Ihsan. Serta kemampuan mereka guna menunjang generasi penerus agar dapat mencontohnya.

Ketika para pengurus mengajari mereka tentang hal-hal yang bersangkutan dengan masjid maka sistem regenerasi lebih mudah untuk dilakukan. Terlebih hemat dalam pembiayaan pembinaan, karena pentingnya sumber daya yang banyak memiliki skill (IN 3, 18 Desember 2020)

Dalam melakukan retensi terhadap kepengurusan Masjid Al Ihsan, Ta'mir Masjid Al Ihsan memiliki beberapa cara yang digunakan untuk mengetahui bahwa ia akan dipertahankan didalam struktur kepengurusan Masjid Al Ihsan Bebekan. hal tersebut berdasarkan bagaimana cara pengurus melayani apabila ada jama'ah yang bertanya atau yang hendak bershodaqoh. Penilaian terbesar adalah dari laporan para jama'ah, karena besar atau tidaknya sebuah masjid berdasarkan ucapan yang menyalur ke jama'ah lain. Analisi tersebut berdasarkan salah satu informan 8 :

Kalau jama'ah diberi layanan yang baik ketika bertanya maka mereka akan menginformasikan kepada tetangga mereka, agar jika mereka memiliki suatu hal yang berhubungan dengan agama mereka bisa berkonsultasi ke Masjid Al Ihsan. (IN 8, 18 Desember 2020)

Dalam pemaparan tersebut IN 8 menunjukkan bahwa pengurus masjid seharusnya memiliki cara berkomunikasi yang baik. Ketika seseorang diberikan jawaban atau pemahaman yang cocok dengan hati mereka, tentu mereka akan merasakan kenyamanan ketika datang kembali suatu saat. Hal ini merupakan salah satu konsep bagaimana menjadikan masjid sebagai tempat menghilangkan beban hidup maupun beban akhirat. Sedangkan menurut IN 1 mengungkapkan :

Para pengurus biasanya memiliki waktu berkumpul untuk membahas tentang kemajuan masjid ini antara lain ketika waktu *Lailatul Ijtima'*. Para pengurus akan mengkaji bagaimana memberikan solusi-solusi ketika ada problem yang ada didaerah masjid tersebut.

Hal ini dikuatkan dengan IN 10 yang mengatakan bahwa para pengurus masjid selalu melakukan diskusi tentang bagaimana menjaga eksistensi nama masjid dengan menjaga para pengurus masjid.

Masjid ini sudah banyak dikenal oleh masyarakat, banyak masyarakat yang percaya bahwa infaq, shodaqoh, dan wakaf mereka kami kelola dengan baik. Buktinya kami punya beberapa rumah wakaf untuk income masjid. Jadi para pengurus juga harus melakukan transparansi dan banyak pembenahan. (IN 10, 25 Desember 2020)

Penerapan menjaga nama baik pengurus masjid adalah tugas para pengurus guna menjaga eksistensi dimata masyarakat. Juga retensi yang perlu dilakukan untuk menunjang hal tersebut.

3. Faktor Retensi dalam Kepengurusan Masjid Al Ihsan

Ada banyak faktor yang mendasari sebuah retensi dilakukan. Terkadang faktor tersebut malah muncul dengan sendirinya tanpa kita yang membuat. Didalam kepengurusan Masjid Al Ihsan faktor itu muncul dari dua hal yakni internal dan eksternal dari individu. Hal itu sesuai dengan ungkapan IN 9 :

Disini ada banyak para pengurus berlatar belakang berbeda-beda. Kita tidak memaksa mereka selalu ada didalam masjid, karena kesibukan mereka kita tidak tau. Sehingga kata loyal dan aktif dalam hal ini hanya ada didalam event tertentu. Walaupun seperti itu mereka tetap menyambung tali *silaturrohim* mereka melalui chat di WA Group. (IN 9, 11 Desember 2020)

Dengan bercanda dan saling memberi perhatian di grup wa adalah salah satu membangun budaya organisasi yang baik. Disitu kita bisa menjadi teman yang dapat menolong ketika mereka membutuhkan bantuan. (IN 3, 18 Desember 2020)

Dari kedua informan tersebut kita bisa mengetahui bahwa budaya organisasi mudah untuk dibangun dengan secara tidak sengaja. Selain itu kita juga memiliki banyak relasi, tentu hal itu dibutuhkan karna kita makhluk sosial seperti pemaparan IN 2 :

Pentingnya memiliki relasi banyak adalah karna ketika kita memiliki masalah kita bisa saling membantu. Tak hanya itu banyak peluang-peluang

menambah pemasukan kita dengan cara yang tak terduga jalannya.(IN 2, 11 Desember 2020)

Selain itu kita juga bisa menambah kemampuan kita, karena tugas yang diberikan kepada kita adalah hal baru. Kemudian kita akan belajar bagaimana kita bisa melakukan hal tersebut.

Dengan adanya pelatihan secara berkelanjutan adalah salah satu upaya supaya anggota merasa lebih ada perbedaan ketika mengikuti organisasi dan tidak mengikuti organisasi. (IN 6, 22 Desember 2020)

Jika dilihat dari penjelasan IN 6 ini, faktor yang membuat anggota tetap berada didalam organisasi adalah yang menunjang beberapa kemampuan yang ia miliki. Pengurus juga membutuhkan kegiatan yang menunjang keaktifan anggota.

Setiap tahun kami memberikan parcel berupa beberapa bahan pangan, sarung, dan beberapa hal lain yang ditujukan kepada anggota yang selalu aktif. (IN 1, 11 Desember 2020)

C. ANALISIS DATA

Merujuk pada hasil penyajian yang telah dipaparkan diatas oleh peneliti. Maka peneliti menyajikan secara per sub bab kemudian dibandingkan dengan dasar teori yang digunakan. Kemudian peneliti akan menjabarkan temuan-temuan hasil penelitian dengan sistematis dan terperinci dengan hasil penelitian di lapangan.

1. Konsep Retensi didalam Kepengurusan Masjid Al Ihsan

Menurut Sosilo pada dasarnya konsep retensi mengandung tiga unsur.⁵⁰ *Pertama* strategi pengurangan biaya dalam rekrutmen dan pelatihan. Strategi tersebut merupakan salah satu solusi sebuah organisasi dalam menjaga pengeluaran yang dapat dialihkan ke hal yang lebih penting. *Kedua* strategi organisasional, pembahasan sistem ini lebih condong kearah loyalitas anggota. Mempertahankan potensi anggota yang loyalitas terhadap organisasi adalah salah satu konsep retensi. *Ketiga* menentukan standart skill. Hal ini diperlukan oleh organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Sedangkan menurut Menurut Carsen retensi adalah seberapa banyak karyawan dari suatu organisasi yang tetap didalam organisasi tersebut dalam jangka waktu tertentu⁵¹. Apabila ingin memaksimalkan retensi, maka suatu organisasi harus memaksimalkan jumlah anggotanya yang tetap. Hal itu dikarenakan anggota tersebut memang ingin berada didalam organisasi tersebut tanpa ada paksaan. Retensi juga memiliki peran dalam meningkatkan sumber daya manusia sehingga memiliki daya saing.

Sedangkan menurut Mathis & Jackson retensi adalah suatu usaha dari organisasi untuk mempertahankan karyawan tetap di organisasi tersebut, hal itu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Retensi juga termasuk dalam permasalahan tingkat tinggi dalam suatu organisasi.

⁵⁰ Mayasari Rizka. *Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial dan Retensi Karyawan pada PT. BAETT MAL ABADI*. Journal of Business Management Education Vol 3 No 1 2018 Hal 35

⁵¹ Ibid hal 35

Kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi berdasarkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi dibidangnya. Akan tetapi, tidak semua sumber daya manusia akan selalu bertahan didalam suatu organisasi⁵². Organisasi yang terampil dalam mengelola sumber dayanya adalah organisasi yang akan memenangkan sumber daya berkualitas. Dalam hal itu, retensi karyawan perlu dilakukan dengan cara berkala dan memiliki konsep yang dapat menarik sumber daya yang unggul.

Menurut pandangan islam retensi terdapat pada surat An Nahl ayat 90 :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ
عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ
تَذَكَّرُونَ ﴾

53

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran⁵⁴.

Dari ayat tersebut kita bisa mengetahui bahwa Allah memerintahkan makhluknya untuk adil dan berbuat bijaksana, memberi bantuan kepada kerabat atau sesama manusia. Allah juga melarang manusia berbuat keji, mungkar dan permusuhan. Semua hal

⁵² Ibid Hal 15

⁵³ Tafsir Ibnu Kastir Surat An Nahl Ayat 90

⁵⁴ Tafsir Ibnu Kastir Surat An Nahl Ayat 90

itu sesuai dengan arti ayat surat An Nahl ayat 90. Kemudian diakhir ayat menjelaskan bahwa manusia harus mempelajari banyak hal yang dapat kamu pelajari.

Disini kita dapat melihat bahwasannya kita perlu mempelajari dan menerapkan system retensi didalam suatu organisasi. Retensi merupakan salah satu contoh penerapan ayat tersebut, karena didalam unsur retensi terdapat memberikan keadilan dan berbuat bijaksana dalam semua anggota. Seorang pemimpin harus bijaksana dalam bertindak karena akan mempengaruhi sumber daya manusia didalam organisasi tersebut. Sukses atau tidaknya sebuah organisasi salah satu penyebabnya adalah sumber daya manusia.

Sebuah organisasi setiap melakukan retensi pengurus, hendaklah mempelajari dari pengalaman sebelum-sebelumnya. Hal itu bertujuan untuk mempertimbangkan retensi yang akan dilakukan oleh suatu organisasi. Selain itu, organisasi juga dapat menentukan standart retensi yang akan ditentukan dalam organisasi tersebut.

Konsep retensi kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan adalah mempertahankan para anggota dengan dasar-dasar hal yang telah menjadi kebudayaan didalam kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan, antara lain : *Pertama* melalui musyawarah dengan dasar kinerja, kotak saran, dan penilaian para pengurus lain. Hal ini berdasarkan system demokrasi keterbukaan antar pengurus, dengan dilakukannya musyawarah adalah salah satu kunci dorongan secara tidak langsung.

Kedua skill dan pengetahuan yang memiliki daya saing pada zaman seperti ini. Para anggota

dituntut untuk memiliki kemampuan dan daya pikir yang mampu menjawab tantangan para masyarakat. Hal ini merupakan standart kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi Ta'mir masjid. Standart tersebut memiliki tujuan agar tercapainya tujuan dari masjid tersebut.

Ketiga adanya dorongan dan support dari sesama anggota organisasi atau bahkan dari luar organisasi. Banyak organisasi yang merasa bahwa dirinya sudah yang terbaik, padahal masih banyak organisasi diluar yang jauh lebih dari organisasinya. Hal ini dikarenakan kurangnya masukan dan pemikiran-pemikiran untuk berkembangnya suatu organisasi.

2. Penerapan Retensi didalam Kepengurusan Masjid Al Ihsan

Dalam sebuah kegiatan retensi terdapat beberapa penerapan yakni⁵⁵:

a. Pengukuran dan Penilaian retensi

Pengukuran ini digunakan untuk memastikan tindakan guna meningkatkan retensi pengurus dan mengurangi perputaran kepengurusan. Ada empat hal yang dapat diukur dan dinilai antara lain:

1) Analisis pengukuran perputaran

Hal ini merupakan salah satu cara agar para pengurus mengetahui kemampuan para anggota. Pengukuran ini bertujuan untuk menunjang pelatihan apa yang akan diendakan. Pengukuran tersebut adalah

⁵⁵ Surya Perdhana "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan" Diponegoro Jurnal Of Management Vol 6 No 4 tahun 2017 Hal 3

penunjang terjadinya perputaran yang sering didalam suatu organisasi. Analisis tersebut adalah hal yang mendasar dalam suatu organisasi.

2) Biaya perputaran

Biaya perputaran merupakan hal yang tidak terlalu diharuskan. Hal ini merupakan perbedaan mendasar antara organisasi profit dan non profit. Organisasi non profit tidak membutuhkan biaya dalam perputaran para anggota, hal itu dikarenakan tidak sebanding dengan apa yang diharapkan.

3) Survey pengurus

Survey pengurus dilakukan secara berkala untuk mengetahui perasaan mereka dalam menjalankan tugas. Hal itu dilakukan menyeluruh kepada semua para pengurus. Sehingga data survey pengurus dapat dikatakan valid.

4) Wawancara keluar kerja

Dalam hal ini merupakan factor penunjang kegiatan retensi. Wawancara diibaratkan dengan saling berkomunikasi antar satu anggota dengan anggota lain. Hal ini bertujuan untuk saling menguatkan antara satu sama lain.

b. Interferensi retensi pengurus

Interferensi merupakan hubungan antara satu anggota dengan yang lain, hal ini bertujuan untuk saling memperbaiki satu sama lain. Interferensi adalah salah satu cara untuk melakukan retensi terhadap para pengurus. Cara tersebut adalah dengan antara lain: pengembangan system rekrutmen atau

seleksi, orientasi atau pelatihan, kompensasi atau tunjangan, dan hubungan antar pengurus.

c. Evaluasi dan tindak lanjut

Evaluasi adalah penilaian kinerja dalam suatu organisasi memiliki ketentuan masing-masing. Hal ini dikarenakan problem setiap organisasi berbeda. Sehingga evaluasi dilakukan dengan cara dan intensitas yang berbeda oleh setiap organisasi. Sedangkan tindak lanjut dalam kamus KBBI adalah langkah selanjutnya⁵⁶.

Hal ini adalah pengambilan tindakan untuk langkah-langkah selanjutnya untuk memperbaiki hal yang telah di evaluasi. Setelah usaha interverensi dilakukan, kemudian penerapan selanjutnya adalah evaluasi dan tindak lanjut. Dalam hal ini dapat menggunakan cara menelaah data perputaran secara tetap, memeriksa hasil interverensi dan menyesuaikan usaha interverensi.

Sedangkan menurut pendapat Aggyeman & Ponniah mengatakan bahwa retensi terbentuk dengan tiga penerapan yakni dengan social, mental dan physical.⁵⁷ Ketiga hal ini terbentuk karena *pertama* social antar individu baik internal maupun eksternal suatu organisasi. Hal ini memiliki peran yang sangat besar dalam menunjang kenyamanan dalam suatu organisasi. Social antar individu adalah hubungan

⁵⁶ KBBI

⁵⁷ Surya Perdhana “*Analisis Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan*” Diponegoro Jurnal Of Management Vol 6 No 4 tahun 2017 Hal 3

timbang balik antara individu satu dengan individu lain.

Kedua mental dalam pembahasan ini adalah yang berhubungan dengan beban tugas yang diberikan kepada anggota. Mental memiliki istilah panjang yakni mentalis, memiliki arti sebuah cara pikir atau konsep pemikiran manusia untuk belajar dan merespon sesuatu. Ketika sebuah mental anggota sudah tertata maka ia akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Ketiga ketika semua hal sudah cocok dengan kondisi anggota maka sesuaikan upah dan lingkungan kerjanya. Upah merupakan salah satu cara mempertahankan anggota secara langsung. Karena dengan upah yang sesuai dengan keinginan para anggota maka tidak menutup kemungkinan mereka menetap dalam sebuah organisasi. Kemudian lingkungan kerja perlu diperhatikan juga, karena hal tersebut adalah hal penting yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi.

Dalam pandangan perspektif Islam penerapan retensi karyawan dapat dilakukan dengan beberapa hal yang tercantum didalam Al Qur'an dan Al-Hadist. Didalam surat Al Hujarat ayat 06 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنِبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا
بِجَهْلَةٍ فَتُصْحَبُوا عَلَيَّ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ ﴿٦﴾

Artinya “Wahai orang-orang yang beriman! Jika seseorang yang fasik datang kepadamu membawa

suatu berita, maka telitilah kebenarannya, agar kamu tidak mencelakakan suatu kaum karena kebodohan (kecerobohan), yang akhirnya kamu menyesali perbuatanmu itu.⁵⁸”

Didalam ayat tersebut dijelaskan bahwa perlu adanya *tabayyun*. Dalam hal ini peneliti mengaitkan penerapan retensi dengan ayat ini. Peneliti mengambil pemahaman tentang pengurus suatu organisasi perlu meneliti dan mencari kebenaran dari suatu penerapan retensi. Apakah penerapan retensi tersebut sudah tepat dan benar, ketika sudah benar maka akan dilakukan tahap selanjutnya.

Peneliti mengambil ayat ini sebagai dasar penerapan retensi di kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan, karena narasumber mengatakan bahwa adanya evaluasi melalui kotak saran. Sedangkan kita tidak tau kebenaran dari tulisan yang tertulis didalam kotak saran tersebut. Maka dari itu pemimpin harus sering melakukan *tabayyun* demi suksesnya organisasi dan tidak secara sepihak menyalahkan seseorang tanpa mengetahui kebenarannya. Selain melakukan *tabayyun* organisasi perlu melakukan sebuah musyawarah, seperti yang termaktub dalam surat Al-Imron ayat 159 :

فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا
مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

⁵⁸ Tafsirweb

Artinya “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”⁵⁹“

Pemimpin tentu memiliki gaya yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Dalam memutuskan sesuatu perlu adanya musyawarah, karena dengan musyawarah dapat menemukan pernyataan-pernyataan atau gagasan yang tidak terpikir sebelumnya. Dalam mempertahankan anggota suatu organisasi juga perlu yang namanya musyawarah. Retensi merupakan salah satu hal yang melekat dalam suatu organisasi khususnya organisasi profit. Akan tetapi, organisasi non profit juga bisa menerapkan retensi.

Hal itu dikarenakan organisasi memiliki kebijakan yang telah ditentukan dan ditetapkan bersama. Musyawarah dapat memecahkan semua permasalahan suatu organisasi. Didalam ayat tersebut juga menunjukkan bahwa adanya pembulatan tekad. Hal ini jika ditarik kepada suatu

⁵⁹ Tafsirweb

organisasi, maka dapat digambarkan anggota yang sudah menentukan pilihannya tanpa dilakukan retensi sekalipun akan menetap didalam organisasi tersebut.

Dalam retensi kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan memiliki beberapa penerapan antara lain :

a) Pengukuran yang meliputi beberapa aspek

Pengukuran yang dimaksud ini adalah bagaimana para anggota terlibat dari kegiatan-kegiatan yang telah diplening didalam program kerja masa bakti kepengurusan. Dalam pengukuran ini meliputi beberapa hal : *Pertama* pengukuran dalam aspek kecepatan menangkap dan membagikan informasi terkait hal-hal yang berhubungan dengan Ta'mir Masjid Al Ihsan, baik itu informasi yang berhubungan dengan internal maupun eksternal.

Hal ini dikarenakan ketika ada miskomunikasi⁶⁰ dalam sebuah kegiatan, akan menyebabkan pandangan dari masyarakat tentang pengurus masjid sedikit ragu. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh narasumber terkait miskomunikasi dalam kepengurusan masjid, khususnya dalam lingkup internal.

Kedua pengukuran dalam segi skill atau kemampuan para pengurus. Dalam pengukuran aspek ini, pengurus akan menempatkan anggota sesuai bidang kemampuan mereka. Seperti halnya

⁶⁰ Miskom adalah penerapan komunikasi yang kurang tepat sehingga informasi tersebut menjadi tidak sesuai harapan.

bendahara masjid paling tidak, ia harus mampu memajemen keuangan dibendahara masjid secara cepat dan tepat. Kemudian didalam bidang yang lain juga sama halnya seperti itu.

Ketiga pengukuran dalam segi loyalitas. Pengukuran ini memiliki dampak yang cukup besar dalam kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan. Loyalitas merupakan salah satu hal yang erat kaitannya dengan retensi. Ketika ada beberapa orang yang loyal terhadap organisasi itu cukup untuk menjadikan daya tarik sendiri kepada anggota yang lain.

b) Penekanan Interverensi

Interverensi adalah campur tangan dalam perselisihan yang terjadi antar individu dalam organisasi. Interverensi dapat dikurangi dan dihilangkan dengan retensi yang tepat. Beberapa cara yang digunakan oleh pengurus Ta'mir Masjid Al Ihsan antara lain:

1) Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu penerapan dalam pembentukan retensi kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan. Komunikasi yang baik akan menjadikan salah satu dorongan tersendiri antar pengurus. Sehingga pengurus merasa nyaman dan merasa lebih dihargai oleh yang lain. Membangun komunikasi tidak sekedar saling bercakap ketika bertemu. Namun dalam membangun komunikasi harus lebih dari itu. Ada

beberapa cara membangun komunikasi yang dilakukan oleh Ta'mir Masjid Al Ihsan antara lain:

Pertama dengan menyambung silaturrohim baik di wa grup maupun chat personal. Hal seperti itu menurut sebagian orang adalah hal biasa. Namun, dengan diberikan beberapa keunikan akan menjadikan komunikasi tersebut menjadi salah satu hal yang tidak terlepas dalam organisasi.

Kedua saling memberikan perhatian dan pengertian. Dijelaskan dalam wawancara beberapa narasumber mengatakan bahwa saling memberikan support antar anggota. Sehingga komunikasi akan terjalin secara hangat dan disukai. Komunikasi seperti itu yang perlu diterapkan diberbagai organisasi-organisasi. Hal ini juga termasuk dalam survey para pengurus untuk mengetahui tingkat beban tugas yang dilakukan oleh anggota.

Ketiga saling memberikan pengajaran agama. Penting dalam suatu kepengurusan masjid para pengurusnya mengetahui agama lebih banyak. Didalam kepengurusan masjid penting adanya kajian tentang agama yang harus diikuti oleh para pengurus. Hal ini dikarenakan banyak jamaah yang datang tak menentu

waktunya untuk bertanya perihal agama, sedangkan para pengurus hanya beberapa yang selalu ada. Maka dari itu semua pengurus akan dibuat grup diskusi keagamaan untuk menangani masalah-masalah yang akan muncul dan ditanyakan kepada pengurus.

2) Perencanaan dan Pembagian Tugas

Perencanaan dan pembagian tugas yang tepat dapat mengurangi interverensi antar pengurus. Hal ini merupakan salah satu yang menyebabkan perbedaan pandangan dan tujuan dari anggota. Perencanaan yang tepat dapat dilakukan dengan musyawarah yang melibatkan semua anggota. Sehingga tidak ada pembagian tugas yang terselewangkan. Pembagian tugas tersebut juga melihat kemampuan dan kapabilitas anggota.

3) Kompensasi dan Tunjangan

Kompensasi merupakan salah satu problem terbesar dalam suatu organisasi. Apabila organisasi menawarkan adanya kompensasi, maka hendaknya mereka melakukan transparansi dana sekalipun tidak detail. Kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan memiliki cara yakni dengan menunjukkan semua pengeluaran kepada para pengurus. Jadi mereka tau bisyaroh antar pengurus, hal ini

yang menyebabkan berkurangnya persilihan antar pengurus. Sedangkan untuk jama'ah pemberitahuannya secara global, sehingga tidak ada kecurigaan.

c) Evaluasi dan tindak lanjut

Evaluasi merupakan salah satu hal yang tidak akan terlepas dari suatu organisasi. Bahkan, evaluasi selalu melekat pada suatu kegiatan. Evaluasi yang dilakukan oleh Ta'mir Masjid Al Ihsan Bebekan berbedabeda. Ada yang evaluasi secara personal ada yang kelompok. Ada evaluasi setiap kegiatan ada evaluasi setiap pemrograman kegiatan.

Evaluasi dilakukan dengan cara yang berbeda bertujuan untuk terpenuhinya keinginan dan harapan baik dari Ta'mir Masjid Al Ihsan sendiri maupun jama'ah. Tidak terlepas dari sebuah evaluasi, tentu ada yang namanya tindak lanjut. Setelah dilakukannya evaluasi, para pengurus biasanya langsung mengadakan tindak lanjut.

Hal ini merupakan salah satu langkah cepat yang dilakukan oleh pengurus masjid untuk mendapatkan simpati dari para jama'ah. Sehingga para jama'ah merasakan kepuasan baik dalam kegiatan yang bersifat duniawi maupun akhirat. Memang dalam tindak lanjut yang dilakukan oleh pengurus masjid bertahap. Namun, pada akhirnya akan terealisasi.

3. Faktor Retensi didalam Kepengurusan Masjid Al Ihsan

Faktor retensi menurut Mathis & Jackson menyebutkan antara lain faktornya adalah⁶¹:

a) Komponen Organisasional

Beberapa komponen organisasional memiliki pengaruh terhadap pengurus dalam menetapkan apakah bertahan atau meninggalkan organisasi. Karena setiap organisasi memiliki budaya serta nilai yang positif yang berbeda-beda. Sehingga pengurus akan melihat dan akan memperhatikan pilihannya sesuai dengan analisa setiap individu. Strategi, peluang, dan manajemen organisasional didalam suatu organisasi yang dikelola dengan baik maka akan mempengaruhi retensi pengurus.

Didalam komponen organisasional terdapat beberapa factor yang menunjang antara lain : nilai dan budaya, strategi dan peluang, dikelola dengan baik dan terorientasi dengan tepat pada tujuan suatu organisasi, dan kemandirian kerja.

b) Peluang karir organisasional

Survey terhadap pengurus menunjukkan bahwa pengembangan karir organisasional memiliki pengaruh tinggi terhadap retensi pengurus secara signifikan⁶². Faktor-faktor yang mendasarinya adalah Kontinuitas pelatihan, pengembangan, bimbingan, dan perencanaan karir.

c) Penghargaan dan retensi pengurus

Penghargaan yang nyata diterima oleh pengurus karena bekerja dan melaksanakan semua tugasnya adalah gaji, kompensasi, tunjangan dan

⁶¹ Mirwan Surya Perdhana. 2017. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Retensi Pengurus*. Vol 6 No 4 Thn 2017 Hal 5

⁶² Mirwan Surya Perdhana. 2017. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Retensi Pengurus*. Vol 6 No 4 Thn 2017

maupun yang lainnya. Hal ini adalah salah satu bentuk praktik kompensasi yang kompetitif yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam hal ini adalah gaji, tunjangan, perbedaan penghargaan dan pengakuan tentang dirinya.

d) Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Faktor mendasar yang mampu mempengaruhi retensi pengurus adalah sifat dan beban tugas yang dibebankan kepada pengurus. Beberapa organisasi menemukan bahwa angka perputaran pengurus yang tinggi terpengaruh oleh beban tugas yang ia jalani. Rancangan tugas dan pekerjaan yang baik seharusnya memperhatikan beberapa unsur antara lain yaitu: tanggung jawab, otonomi kerja, fleksibilitas kerja pengurus, kondisi kerja yang baik, dan keseimbangan hidup atau kerja pengurus.

e) Hubungan Pengurus

Hubungan yang dimiliki antar pengurus dalam organisasi diketahui dapat mempengaruhi retensi pengurus. Ketika pengurus diperlakukan secara adil dan tidak didiskriminasikan maka secara tidak langsung mereka akan merasa dipertahankan oleh organisasi sehingga retensi pengurus yang dilakukan sangat mudah. Hal yang berhubungan dengan hubungan pengurus adalah perlakuan adil, dukungan dari pimpinan, hubungan antara individu dengan individu lain di organisasi.

Sedangkan dalam perspektif Islam terdapat factor-factor tentang retensi yang terdapat dalam surat Al Imron ayat 58 :

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ
 أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

Artinya “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”⁶³

Didalam ayat tersebut disebutkan bahwa manusia diperintah untuk adil. Disini adil yang dimaksud adalah tidak membedakan factor-factor retensi yang diterapkan kepada anggota yang ada dalam organisasi. Sebagai pemimpin yang memiliki kekuasaan sebagai penetap suatu kebijakan. Ia harus mampu menyamakan hak dan kewajiban mereka. Hal itu merupakan perintah Allah “.... Jadilah kamu penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu atau ibu bapa dan kaum kerabatmu”⁶⁴.

Peneliti menemukan beberapa factor yang mempengaruhi retensi didalam Kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan. Factor-faktor retensi tersebut antara lain :

a) Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan salah satu factor yang memiliki dampak terbesar dalam

⁶³ Tafsirweb.com/QS-AnNisa-Ayat58

⁶⁴ Arti ayat Surat AN Nisa ayat 135

retensi kepengurusan organisasi kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan. Budaya organisasi terbangun dengan sendirinya diantara para anggota. Para anggota menyadari, bahwa budaya organisasi ini merupakan salah satu hal yang membuatnya setia kepada organisasi. Hal itu merupakan ungkapan para pengurus ketika peneliti melakukan wawancara.

Budaya memang salah satu hal yang tidak dapat terlepas dalam suatu organisasi. Budaya yang dibangun didalam kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan merupakan hal yang memang sesuai dengan karakter para anggota. Salah satu budaya yang terbangun didalam organisasi ini adalah tepat waktu ketika melaksanakan kegiatan dan rapat. Hal ini sudah tertanam karena mereka memiliki dasar "Waktu lebih berharga daripada Emas"⁶⁵. Sehingga mereka selalu tepat waktu, kemudian hal itu ditirukan oleh anggota baru.

b) Peluang *Financial*

Peluang *Financial* merupakan salah satu hal yang memang harus ditunjukkan oleh organisasi pada anggotanya. Hal ini adalah salah satu hal yang akan dipertimbangkan oleh anggota, ketika ia hendak masuk dalam suatu organisasi. Peluang *Financial* tidak akan terbentuk apabila pemimpin tidak menggali keistimewaan organisasinya. Pemimpin yang memiliki tutur kata tegas, halus, dan mampu menunjukkan peluang tersebut dengan meyakinkan, akan menjadikan peluang organisasi yang terlihat biasa saja menjadi hal luar biasa.

⁶⁵ Mahfudhot

Beberapa peluang organisasi yang didapatkan oleh anggota Ta'mir masjid antara lain : *Pertama* relasi yang bertambah banyak. Anggota pengurus masjid memiliki peluang mengenal antar pengurus masjid sekecamatan. Hal ini merupakan peluang yang amat besar bagi pengurus yang mampu memanfaatkannya. Salah satu keuntungannya adalah kita mampu berjualan online dengan wilayah lebih dari satu kelurahan.

Kedua banyak lowongan pekerjaan yang dapat diketahui melalui wa group. Mayoritas pengurus masjid memiliki jabatan didalam pekerjaannya, antara lain : kepala sekolah, manajer produksi di pabrik, pemilik toko di pasar, dan lain sebagainya. Sehingga bisa saling membagi informasi kepada anggota yang lain. Baik itu digunakan untuk dirinya sendiri maupun anaknya.

c) Penghargaan

Penghargaan merupakan hal yang ditunggu-tunggu oleh banyak orang. Penghargaan merupakan salah satu bentuk apresiasi dari organisasi terhadap anggota yang telah melakukan sesuatu yang berjasa terhadap organisasi. Penghargaan tersebut dapat berupa insentif, kompensasi, atau tunjangan yang diberikan oleh organisasi. Hal ini adalah praktik kompenasasi yang kompetitif untuk meningkatkan semangat dalam berorganisasi.

Dalam kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan penghargaan diberikan dengan beberapa cara antara lain : Insentif yang diberikan kepada anggota yang selalu aktif dalam kepengurusan dapat berupa bingkisan di akhir tahun atau ketika

Romadlon. Ada pula kenaikan bisyaroh yang biasa ia dapatkan.

d) Hubungan Pengurus

Hubungan pengurus perlu diperhatikan untuk meningkatkan retensi dalam organisasi. Hubungan antar individu dalam suatu organisasi penting untuk diperhatikan. Apabila ada salah satu anggota organisasi yang memiliki ketidakcocokan dengan yang lain, maka akan berimbas ketika mereka menjalankan tugas bersama. Untuk membangun hubungan antar individu didalam organisasi perlu beberapa hal yang dilakukan.

Dalam kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan, mereka memiliki beberapa cara antara lain : *Pertama* mayoritas para pengurus memiliki sifat *tasamuh* yang ditanamkan pada dirinya. Hal itu adalah salah satu ciri mereka adalah golongan *nahdliyin*. *Tasamuh* adalah sifat manusia yang berperilaku baik, lemah lembut dan saling pemaaf. Dalam istilah bahasa tasamuh ini mirip dengan toleransi. Mencetak kader yang memiliki sifat ini adalah salah satu cara pengurus agar regenerasi pengurus lebih mudah.

Kedua pengurus memiliki sifat *tawazun* atau seimbang dalam segala hal. Pengurus selalu *tawazun* dalam menentukan kebijakan, hukum dan lain sebagainya. Hal ini merupakan salah satu cara membangun hubungan yang saling meringankan. Banyak orang yang merasa agama ini berat, padahal ringan apabila bisa menyikapi dengan cara *tawazun*, termasuk dalam hal mengurus masjid.

Para pengurus Ta'mir Masjid Al Ihsan memiliki sifat ini berguna untuk penyesuaian

hukum Islam yang masih banyak pendapat. Dengan dilakukannya sifat ini diharapkan, agar para jama'ah atau para pengurus lebih sering ke masjid untuk menanyakan hal-hal yang berhubungan dengan agama. Hal ini adalah salah satu keinginan para pengurus untuk menjadikan masjid sebagai tempat mencurahkan permasalahannya.

Ketiga dengan membuat kegiatan yang kreatif. Kegiatan ini bertujuan untuk mempererat hubungan antar pengurus. Kegiatan ini mirip dengan family gathering, namun dalam kegiatan ini para pengurus berkumpul dalam membahas program kerja sekaligus ziarah wali. Kegiatan ini dibuat secara berkala, dengan maksud sekaligus melakukan retensi terhadap para pengurus.

Selain kegiatan semacam itu, para pengurus sering mengadakan pertemuan untuk sekedar menghilangkan rasa penat dengan berkumpul di masjid. Hal ini dapat dilakukan dengan adanya ruangan Ta'mir Masjid Al Ihsan yang ber AC, sekaligus ada pendingin makanan. Para pengurus biasanya menyimpan beberapa cemilan. Hal ini adalah salah satu penghilang stres yang dialami oleh para pengurus masjid

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Retensi adalah cara yang dilakukan suatu organisasi untuk mempertahankan anggotanya. Dengan dilakukannya retensi diharapkan anggota tersebut terus berkontribusi didalam organisasi. Kepengurusan Ta'mir Masjid Bebekan memiliki konsep retensi dengan adanya musyawarah, penambahan skill dan motivasi. Sedangkan penerapan retensi dalam kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan meliputi : pengukuran atau penilaian, penekanan interverensi, evaluasi dan tindak lanjut.

Sedangkan dalam factor-faktor yang mempengaruhi retensi dalam kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan Bebekan antara lain : budaya organisasi, peluang karir, penghargaan dan hubungan pengurus. Semua factor tersebut adalah yang paling menonjol dalam kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan.

B. Saran dan Rekomendasi

Peneliti akan memberikan saran terhadap Ta'mir Masjid Al Ihsan dan peneliti selanjutnya. Hal ini dapat dijadikan tolak ukur dalam kepengurusan dan penelitian selanjutnya.

1. Ta'mir Masjid Al Ihsan

Saran yang diberikan oleh peneliti berkaitan dengan focus penelitian yang telah dicantumkan didalam rumusan masalah. Saran tersebut merupakan saran murni dari pemikiran peneliti yang diberikan kepada Ta'mir Masjid Al Ihsan. Antara lain : *Pertama* dalam hal mengkonsep retensi dikepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan seharusnya disusun hingga

terbentuk seperti standart operasional. Sehingga para pengurus mengetahui dan akan menjadikan hal tersebut salah satu motivasi dari dirinya sendiri.

Kedua dalam melakukan retensi pengurus hendaknya dimulai dari anggota yang paling muda. Jika diperlukan mulai melakukan retensi sebelum ia masuk didalam kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan. Sehingga ia sudah memiliki pengetahuan tentang bagaimana mengurus sebuah masjid, baik dari kegiatan jangka pendek maupun jangka panjang.

Ketiga factor yang menyebabkan retensi sangat banyak sehingga retensi mudah untuk diterapkan. Namun perlu diperhatikan bahwa factor retensi perlu disesuaikan dengan keadaan anggota. Anggota didalam kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan rata-rata pegawai jadi kita harus menyesuaikan.

2. Peneliti Selanjutnya

Saran yang diberikan peneliti kepada peneliti selanjutnya adalah meneliti tentang bagaimana pengelolaan keuangan yang ada didalam kepengurusan Ta'mir Masjid Al Ihsan Bebekan.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan-kekurangan yang perlu diperbaiki. Baik dari segi penulisan maupun penelitian yang mungkin ada kesalahan, peneliti mengakui itu karena peneliti adalah manusia yang tidak luput dari kesalahan dan lupa. Kemudian dalam segi pencarian data atau informasi dari objek penelitian, peneliti mengalami kesulitan dari beberapa factor.

Factor penghambat adalah sulitnya mencari informasi dan bertemu dengan informan, karena rata-rata dari mereka adalah pekerja yang tidak menetap di kantor masjid setiap hari. Peneliti mudah bertemu dengan para informan ketika hari jum'at dan waktu bertemu sangat minim sekali. Jadi peneliti sulit untuk menggali lebih banyak informasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Taufiq Rohmat, *Sistem Informasi Manajemen* (Graha Ilmu, Yogyakarta 2013) Kamaliah, *Pengaruh Gaya “Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah”* Manajemen Sumber Daya Manusia UMM Pres 2005
- Rizki Edwin. 2017. *Pengaruh Program Retention dan Kepuasan Konsumen terhadap Loyalitas Konsumen di CGV Blizt Bandung*. Industrial Reaserch and National Seminar Politeknik Negeri Bandung July 26-27
- Puji Diah. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif pada Beberapa Rumah Sakit di DKI Jakarta*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa
- Sumarni Murti. 2011. *Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Pengurus*. Vol 8 2011
- Tafsirweb.com/QS-AnNisa-Ayat58
Website Masjid Al Ihsan Bebekan
- Suryani Irma. *Manajemen Masjid dalam Meningkatkan Daya Tarik (Masjid Amirul Mukminin Makassar)* Skripsi UIN Alaudin Makasar. 2017.
- Mayasari Rizka. *Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial dan Retensi Karyawan pada PT. BAETT MAL ABADI*. Journal of Business Management Education Vol 3 No 1 2018
- Catur Wahyu Wijayanti. 2015. *Percived organizational dan Retensi Pengurus PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (PERSERO) Jakarta*. Vol 4(1) 29-54

- Mirwan Surya Perdhana. 2017. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Retensi Pengurus*. Vol 6 No 4 Thn 2017
- Rini Widya Astuti. Skripsi “*Peran Pengurus Masjid Al Jihad dalam Menanamkan Nilai-Nilai Keagamaan di Candimas Natar Lampung Selatan*” (Lampung: UIN Raden Intan, 2017)
- Surya Perdhana “*Analisis Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan*” Diponegoro Jurnal Of Management Vol 6 No 4 tahun 2017
- Wahyu Catur “*Percived Organizational Support dan Retensi Karyawan pada Karyawan PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (Perserto) Jakarta*” Jurnal Empati Vol 4(1)
- Anwar Hidayat, *Penelitian Kualitatif*,
Simas.kemenag.go.id
- Suardi Endaswara “*Metodologi Penelitian Folklor*”. Yogyakarta: Medpress, 2009
- Nurhidayati “*Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Retensi Karyawan di Rumah Sakit Priksih Jakarta Tahun 2016*”. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
- Permata Rizky, *Analisis Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan*, Diponegoro Journal Of Management Vol 5 No 4 2016
- Rachman, *Manajemen Organisasi dan Pengorganisasian Dalam Perspektif Al Qur’an dan Hadist*, Ulumuna : Jurnal Studi Islam, Vol 1 No 2 2015
- Pastika Lanang Wayan, *Penerapan Konsep Pengorganisasian dan Pengarahan pada PT Bayus Cargo Badung Bali*, Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan Vol 12 No 3 2016
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Ilmiah* (Jakarta: Rineka Cipta) 1994