Da'wah and Islamic Management Journal
Vol. 2 No. 1 (2025) : 1-12
Journal homepage https://ejournal.stidkiarrahmah.ac.id/index.php/Daiman

Manajemen Rekrutmen dan Seleksi Imam di Masjid Ar Rahmah Surabaya

***Muhammad Asbi[1], Abdul Wadud[2], Hari Santoso Wibowo[3], Ahmad Habibul Muiz[4]**
[1]UIN Sunan Ampel Surabaya, Indonesia
[2]Universitas Airlangga, Indonesia
[3, 4] Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah dan Komunikasi Islam Ar Rahmah Surabaya, Indonesia
*Email: muhammadhasbhy1@gmail.com

DOI: doi.org/10.52833/daiman.v2i1.321

Received: 7 November 2024	Accepted: 8 Januari 2025	Published: 2 Februari 2025

Abstract:

The recruitment and selection of mosque imams require managerial arrangements that differ from conventional employment because candidates may come from an educational ecosystem rather than from a formal labor market. This study analyzes the management of imam recruitment and selection at Ar-Rahmah Mosque, Perak, Surabaya, focusing on recruitment objectives, planning, sources, and methods. A qualitative case-study approach was used. Primary data were obtained through semi-structured interviews with five informants directly involved in the process, while documentary data included selection forms, imam schedules, standard operating procedures, and documentation of the selection and inauguration. The case is bounded to the 2023 recruitment-selection cycle within the Ar-Rahmah Mosque-STIDKI Ar-Rahmah-Ibadurrahman Foundation ecosystem. The data show that all STIDKI Ar-Rahmah students from the 2021 and 2022 cohorts were required to participate in the selection; therefore, the 63 participants were not volunteers recruited through an open application process. Twelve students were selected and assigned as rawatib imams for one semester. The empirical contribution of this study lies in identifying a foundation-ecosystem recruitment configuration in which congregational feedback triggered organizational planning, the mosque and Islamic higher education institution shared operational roles, and a formal scoring instrument was used during selection. The study does not claim that the system improved congregational satisfaction because no post-selection outcome data from congregants were collected.

Keywords: *Recruitment Management, Imam Selection, Mosque Management, Islamic Higher Education, Foundation Ecosystem*

Abstrak:

Rekrutmen dan seleksi imam masjid memerlukan pengaturan manajerial yang berbeda dari hubungan kerja konvensional karena kandidat dapat berasal dari ekosistem pendidikan, bukan dari pasar tenaga kerja formal. Penelitian ini menganalisis manajemen rekrutmen dan seleksi imam di Masjid Ar-Rahmah Perak Surabaya yang mencakup tujuan, perencanaan, sumber, dan metode. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur terhadap lima informan yang terlibat langsung dalam proses, sedangkan data dokumenter meliputi form penilaian seleksi, jadwal imam, SOP imam, serta dokumentasi seleksi dan pelantikan. Kasus dibatasi pada siklus rekrutmen-seleksi tahun 2023 dalam ekosistem Masjid Ar-Rahmah-STIDKI Ar-Rahmah-Yayasan Ibadurrahman. Data menunjukkan bahwa seluruh mahasiswa STIDKI Ar-Rahmah angkatan 2021 dan 2022 diwajibkan mengikuti seleksi; dengan demikian, 63 peserta

bukan kandidat sukarela yang mendaftar melalui mekanisme terbuka. Dari jumlah tersebut, 12 mahasiswa dipilih dan ditugaskan sebagai imam rawatib selama satu semester. Kontribusi empiris penelitian terletak pada identifikasi konfigurasi rekrutmen berbasis ekosistem yayasan, ketika masukan jamaah memicu perencanaan organisasi, masjid dan perguruan tinggi Islam berbagi peran operasional, serta seleksi menggunakan instrumen skor formal. Penelitian ini tidak menyimpulkan bahwa sistem telah meningkatkan kepuasan jamaah karena tidak tersedia data outcome pascaseleksi dari jamaah.

Kata Kunci: *Manajemen Rekrutmen, Seleksi Imam, Manajemen Masjid, Perguruan Tinggi Islam, Ekosistem Yayasan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah organisasi. Organisasi tidak dapat berjalan optimal tanpa dukungan tenaga kerja yang memiliki kompetensi memadai, sehingga perencanaan rekrutmen perlu dilakukan secara sistematis (Halisa, 2020). Rekrutmen merupakan fungsi manajemen untuk memperoleh atau menarik calon yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sedangkan seleksi merupakan tahap penyaringan dan penetapan kandidat yang paling sesuai setelah sumber calon tersedia. Pembedaan ini penting dalam penelitian ini karena kasus Masjid Ar-Rahmah mencakup dua rangkaian yang saling terkait: penentuan sumber kandidat dari mahasiswa STIDKI dan proses seleksi melalui praktik, penilaian, penetapan, serta pelantikan imam. Literatur rekrutmen juga menekankan pentingnya kesesuaian kualifikasi, strategi penarikan kandidat, dan proses komunikasi organisasi dengan calon (Masram & Mu'ah, 2017; Muspawi, 2018; Rizky & Ramdhani, 2019; Putri et al., 2021).

Dalam perspektif Islam, perekrutan tenaga kerja memperhatikan aspek kompetensi dan integritas. Hal ini selaras dengan firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Qashash ayat 26 yang menjelaskan bahwa kriteria terbaik dalam memilih pekerja adalah orang yang kuat (kompeten) dan dapat dipercaya (amanah). Ayat tersebut secara tegas mengabarkan bahwa pada perekrutan karyawan harus memperhatikan aspek keahlian dan aspek pribadi yaitu seorang yang amanah dan dapat dipercaya (Muspawi, 2018). Prinsip ini menjadi landasan penting dalam perekrutan sumber daya manusia pada organisasi Islam, termasuk organisasi masjid.

Masjid merupakan lembaga nirlaba yang memiliki fungsi multidimensi. Di zaman Rasulullah, masjid menjadi pusat kegiatan kaum muslimin seperti belajar, menjalin ukhuwah, dan membahas persoalan ekonomi umat. Fungsi masjid tidak hanya sebagai tempat ibadah dan berdakwah, tetapi juga berperan sebagai motor pemberdayaan masyarakat dari aspek sosial, budaya, dan ekonomi (Pradesyah et al., 2021). Fungsi-fungsi tersebut memerlukan pengelolaan yang profesional, termasuk dalam aspek sumber daya manusia.

Salah satu posisi strategis di masjid adalah imam, yang bertanggung jawab mengarahkan pelaksanaan ibadah shalat dan aktivitas keagamaan. Imam masjid harus memiliki pemahaman mendalam tentang ajaran Islam, Al-Quran, hadis, serta sifat kepemimpinan dan akhlak yang menjadi teladan bagi jamaah. Menurut Assayuti F et al. (2021), yang berhak menjadi imam adalah yang paling

tinggi pengetahuan agamanya, paling fasih bacaan Al-Qurannya, paling terdahulu hijrahnya, paling bertakwa, dan paling tinggi tingkat kewara'annya. Wahbah Az-Zuhaili dalam Assayuti F et al. (2021) menjelaskan bahwa kata imam memiliki dua makna: makna luas yaitu mengajak manusia dalam ketaatan perkara dunia dan akhirat, serta makna sempit yaitu imam shalat. Kualifikasi keilmuan dan agama menjadi hal penting dalam merekrut imam masjid karena imam bertanggung jawab untuk menyampaikan pesan agama dan memberikan bimbingan kepada jamaah.

Namun demikian, pemilihan imam masjid seringkali menghadapi berbagai permasalahan terkait proses, kriteria, dan konteks sosial. Di antara permasalahan yang sering muncul adalah terpolitisasinya pemilihan di mana keputusan dipengaruhi oleh pertimbangan politik atau kepentingan kelompok tertentu, ketiadaan prosedur formal yang jelas, serta tidak transparannya proses seleksi, sehingga kualifikasi dan kecocokan calon imam yang lebih pantas bisa diabaikan (Fadhil, 2018). Kondisi ini menunjukkan perlunya sistem rekrutmen imam yang terstruktur dan profesional.

Penelitian terdahulu tentang pengadaan imam masih terbatas dan cenderung membahas aspek tertentu secara terpisah. Suliyono (2010) menelaah pengangkatan imam berdasarkan pertimbangan sosiologis dan persatuan warga; Ismail (2019) membahas strategi rekrutmen tertutup melalui rekomendasi pengurus dan pembina; sedangkan Nurhaliza (2021) mengkaji rekrutmen imam rawatib terpilih melalui pengamatan, rekomendasi, dan keputusan pembina atau nazir. Studi-studi tersebut memberikan gambaran tentang kriteria dan mekanisme pengangkatan imam, tetapi belum banyak menjelaskan bagaimana penyediaan imam dikelola secara lintas-lembaga ketika masjid dan perguruan tinggi Islam berada dalam satu struktur yayasan. Dengan demikian, celah pengetahuan penelitian ini bukan sekadar perbedaan objek, melainkan belum terjelaskannya konfigurasi peran, sumber kandidat, dan mekanisme seleksi dalam ekosistem kelembagaan yang sama.

Masjid Ar-Rahmah Perak Surabaya menjadi kasus yang relevan karena proses penyediaan imam berlangsung dalam satu ekosistem Yayasan Ibadurrahman yang juga menaungi STIDKI Ar-Rahmah. Kebaruan penelitian ini bersifat empiris, yaitu pada konfigurasi yang menghubungkan kebutuhan imam masjid, sumber kandidat dari perguruan tinggi Islam dalam satu yayasan, penggunaan instrumen seleksi berskor, serta masukan jamaah sebagai pemicu perubahan sistem. Penelitian bertujuan menganalisis manajemen rekrutmen dan seleksi imam berdasarkan empat dimensi tujuan, perencanaan, sumber, dan metode yang diadaptasi dari Bernardin dan Russel (1993) serta Klingner dan Nalbandian (1980) sebagaimana dikutip Syafri (2014). Kerangka tersebut digunakan sebagai perangkat analisis, bukan untuk menyamakan imam mahasiswa dengan tenaga kerja formal, karena hubungan kelembagaan pada kasus ini berbeda dari hubungan kerja konvensional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami secara mendalam proses manajemen rekrutmen dan

seleksi imam di Masjid Ar-Rahmah. Unit analisisnya adalah siklus penyediaan imam tahun 2023, khususnya hubungan operasional antara Masjid Ar-Rahmah, STIDKI Ar-Rahmah, dan Yayasan Ibadurrahman dalam menetapkan kebutuhan, menentukan kandidat, melakukan seleksi, menetapkan imam terpilih, dan menugaskan mereka. Batas kasus mencakup proses yang berkaitan dengan sistem baru yang diterapkan pada 2023. Wawancara penelitian dilakukan pada Agustus 2023. Karena data sumber menunjukkan bahwa seleksi berlangsung pada akhir Mei atau awal Juni 2023, artikel ini tidak mengklaim observasi langsung terhadap seluruh proses seleksi; proses seleksi direkonstruksi terutama melalui wawancara dan dokumen, sedangkan observasi digunakan untuk memahami konteks masjid dan pelaksanaan tugas imam setelah seleksi.

Sumber data terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur terhadap lima informan yang dipilih secara purposif karena terlibat langsung pada tahapan yang berbeda: Ketua Pelaksana Harian Masjid Ar-Rahmah, Ketua Bagian Dakwah, juri seleksi imam, serta dua imam terpilih. Data sekunder berupa form penilaian seleksi, daftar kandidat, jadwal imam, Standar Operasional Prosedur (SOP) imam, dokumentasi seleksi dan pelantikan, serta dokumen pendukung lain yang tersedia. Pemilihan informan memberi akses pada perspektif pengelola, penilai, dan peserta terpilih, tetapi tidak mencakup jamaah, mahasiswa yang tidak terpilih, atau mahasiswa yang keberatan mengikuti seleksi; keterbatasan ini diperhitungkan dalam interpretasi hasil.

Teknik pengumpulan data meliputi wawancara semi-terstruktur, observasi konteks, dan dokumentasi. Wawancara diarahkan pada tujuan, perencanaan, sumber kandidat, mekanisme seleksi, pembagian peran, serta penetapan imam. Observasi digunakan untuk memahami kondisi Masjid Ar-Rahmah dan pelaksanaan tugas imam pada periode penelitian, sedangkan kronologi seleksi yang telah berlangsung sebelumnya ditelusuri melalui transkrip wawancara dan dokumentasi. Dengan pembedaan ini, artikel tidak menempatkan dokumentasi peristiwa masa lalu sebagai observasi langsung peneliti.

Analisis data menggunakan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagaimana dirujuk dari Miles dan Huberman (1994) dalam Saleh et al. (2019). Keabsahan temuan diperiksa melalui dua bentuk triangulasi: triangulasi sumber dengan membandingkan keterangan antar-informan, dan triangulasi teknik dengan membandingkan hasil wawancara, observasi konteks, serta dokumen. Peneliti merupakan mahasiswa STIDKI Ar-Rahmah yang meneliti program dalam ekosistem yayasan tempat peneliti belajar. Posisi insider ini diakui sebagai potensi bias; mitigasi yang terdokumentasi dalam sumber penelitian berupa perekaman wawancara, transkripsi, serta perbandingan informasi antar-sumber dan antar-teknik. Artikel tidak mengklaim prosedur validasi lain yang tidak tercatat dalam data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Masjid Ar-Rahmah terletak di Jalan Teluk Buli I No. 3-5-7, Perak Utara, Kecamatan Pabean Cantian, Surabaya, Jawa Timur. Masjid ini berasal dari tiga kavling rumah berjajar yang dibangun menjadi masjid sejak peletakan batu pertama pada 19 Januari 2011 dan diresmikan oleh Walikota Surabaya pada 3 Mei 2013. Masjid ini memiliki luas tanah 652 m² dengan luas bangunan 578 m², terdiri dari tiga lantai yang mampu menampung hingga 800 jamaah. Masjid Ar-Rahmah berada di bawah naungan Yayasan Ibadurrahman yang juga menaungi Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah dan Komunikasi Islam (STIDKI) Ar-Rahmah Perak Surabaya. Visi Masjid Ar-Rahmah adalah terwujudnya masyarakat berperadaban masjid yang cinta Allah dan Rasul-Nya serta menjadi masjid percontohan nasional yang mencetak para pemakmur masjid profesional.

Berdasarkan data wawancara, observasi konteks, dan dokumentasi, pembahasan diorganisasikan menggunakan empat dimensi analitis: tujuan, perencanaan, sumber, dan metode rekrutmen. Namun, artikel membedakan tahap rekrutmen dari tahap seleksi. Rekrutmen merujuk pada penentuan sumber kandidat dan penyediaan calon imam, sedangkan seleksi mencakup praktik keimaman, pemberian skor, penyaringan, penetapan 12 imam, dan pelantikan. Pembedaan ini diperlukan karena seluruh mahasiswa angkatan 2021 dan 2022 ditetapkan sebagai peserta seleksi, bukan mendaftar secara sukarela melalui lowongan terbuka.

Tujuan Rekrutmen (Purposes)

Berdasarkan hasil wawancara, tujuan rekrutmen imam di Masjid Ar-Rahmah mencakup tiga hal. *Pertama*, memberikan pelayanan terbaik kepada jamaah. Ketua Bagian Dakwah menjelaskan:

"...kami adalah pelayan-pelayan masjid, bukan penguasa masjid. Apa yang membuat para jamaah itu nyaman, itulah yang akan kami prioritaskan untuk kami penuhi. Salah satunya adalah imam rawatib yang sesuai dengan standar atau kualifikasi yang telah ditentukan."

Kedua, memperoleh imam yang memenuhi standar masjid. Proses seleksi digunakan untuk menyaring kandidat berdasarkan kompetensi keimaman yang dinilai dan dipertimbangkan oleh pengelola serta juri. Ketiga, menjaga citra dan reputasi organisasi. Dalam wawancara, Ketua Bagian Dakwah menggunakan istilah "image dan branding"; dalam artikel ini istilah tersebut dipahami secara akademik sebagai citra dan reputasi Masjid Ar-Rahmah sebagai masjid yang memiliki imam berkualitas dalam bacaan, suara, dan akhlak. Ketiga tujuan tersebut merupakan orientasi kelembagaan yang melatarbelakangi perubahan sistem. Penelitian ini tidak mengukur kepuasan jamaah setelah seleksi, sehingga peningkatan kenyamanan jamaah tidak diposisikan sebagai outcome yang telah terbukti.

Temuan ini selaras dengan teori Simamora (1997) dalam Setiani (2018) yang menjelaskan bahwa tujuan rekrutmen meliputi: mengumpulkan sebanyak mungkin pencari kerja untuk memperbanyak pilihan, mendapatkan pekerja yang produktif dan bertahan dalam jangka lama, serta menjaga nama baik organisasi. Inti dari rekrutmen adalah mendapatkan karyawan yang tepat pada jabatan yang telah ditentukan, yang bisa berkontribusi dengan baik dan mampu

mempertahankan citra organisasi (Setiani, 2018). Dalam konteks masjid, tujuan rekrutmen imam juga mencakup dimensi pelayanan spiritual kepada jamaah, di mana Masjid Ar-Rahmah menempatkan kenyamanan jamaah sebagai orientasi utama.

Perencanaan Rekrutmen (Planning)

Perencanaan rekrutmen imam di Masjid Ar-Rahmah dilatarbelakangi oleh masukan dari jamaah. Sebelum sistem baru diterapkan per Juni 2023, Masjid Ar-Rahmah tidak memiliki mekanisme seleksi imam yang ketat; semua mahasiswa STIDKI dapat menjadi imam tanpa proses penyaringan. Kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan jamaah, sebagaimana dijelaskan oleh Ketua Bagian Dakwah:

"*...beberapa jamaah yang protes mengatakan bahwa kenapa suaranya nggak standar seperti dulu lagi. Akhirnya setelah berdiskusi dengan takmir dan juga beberapa dosen STIDKI yang terkait, akhirnya kami mengadakan rapat perekrutan dan seleksi untuk imam shalat rawatib di Masjid Ar-Rahmah.*"

Proses perencanaan melibatkan diskusi antara pengurus masjid dan pihak manajemen STIDKI Ar-Rahmah selama bulan Mei 2023. Dari proses tersebut diputuskan untuk menyeleksi seluruh mahasiswa STIDKI angkatan 2021 dan 2022, melibatkan Ustadz Saiful Anam sebagai juri, serta melantik kandidat terpilih. Wawancara pengelola menyebut sejumlah aspek yang dipertimbangkan dalam seleksi, antara lain makharijul huruf, kualitas bacaan, naghom, nada, teknik penggunaan mikrofon, dan sikap dalam mengimami. Namun, dokumen form penilaian menunjukkan bahwa indikator yang secara formal diberi skor adalah dua komponen, yaitu suara dan naghom, masing-masing dengan skor maksimal 100. Dengan demikian, artikel ini membedakan antara kriteria formal yang diberi skor dan pertimbangan pendukung yang muncul dalam wawancara.

Perencanaan dalam kasus ini tidak hanya berkaitan dengan penetapan kriteria, tetapi juga penentuan kebutuhan operasional. Dua belas imam tidak semata-mata merupakan jumlah kandidat dengan skor terbaik, melainkan jumlah yang disesuaikan dengan pola penugasan empat tim, masing-masing tiga imam untuk empat pekan dalam satu bulan. Dengan demikian, kebutuhan operasional mendahului keputusan jumlah posisi yang diisi melalui seleksi. Kerangka Bernardin dan Russel (1993) dalam Syafri (2014) digunakan secara kontekstual untuk membaca proses tersebut; kategori manajemen SDM konvensional tidak diterapkan secara identik karena kandidat adalah mahasiswa, bukan pegawai masjid.

Sumber Rekrutmen (Source)

Masjid Ar-Rahmah menggunakan sumber rekrutmen dari dalam ekosistem Yayasan Ibadurrahman, yaitu mahasiswa STIDKI Ar-Rahmah angkatan 2021 dan 2022. Ketua Pelaksana Harian menjelaskan:

"*Calon yang ikut seleksi itu memang sudah ditentukan, yaitu mahasiswa STIDKI Ar-Rahmah angkatan 2021 dan angkatan 2022. Jadi tidak terbuka secara umum dan hanya kalangan itu saja.*"

Berdasarkan daftar dan form penilaian seleksi, terdapat 63 mahasiswa yang mengikuti seleksi dan 12 orang terpilih. Dua belas imam tersebut kemudian dibagi dalam empat tim yang masing-masing terdiri dari tiga orang dan bertugas

bergilir setiap pekan. Keikutsertaan pada tahap seleksi tidak didasarkan pada pendaftaran sukarela. Seluruh mahasiswa angkatan 2021 dan 2022 diwajibkan mengikuti seleksi, sebagaimana dikonfirmasi oleh pengelola dan imam terpilih serta diperkuat oleh undangan seleksi kepada kedua angkatan. Karena itu, penggunaan istilah "kandidat" dalam penelitian ini merujuk pada kelompok mahasiswa yang ditetapkan sebagai sumber calon, bukan pelamar yang secara sukarela mendaftarkan diri. Data penelitian tidak mendokumentasikan secara eksplisit apakah peserta dapat mengundurkan diri dari proses seleksi atau menolak penugasan sebelum terpilih. Oleh sebab itu, aspek fairness terkait hak untuk memilih atau menolak tidak dapat dinilai secara penuh dari data yang tersedia dan menjadi batasan penting ketika membandingkan sistem ini dengan rekrutmen sukarela.

Secara teoritis, mahasiswa STIDKI tidak dapat dikategorikan sebagai sumber internal dalam arti kepegawaian karena mereka bukan pegawai Masjid Ar-Rahmah. Karena itu, temuan ini lebih tepat disebut pola atau konfigurasi rekrutmen berbasis ekosistem yayasan daripada rekrutmen internal konvensional. Masjid dan STIDKI berada di bawah Yayasan Ibadurrahman, sehingga sumber kandidat berasal dari institusi yang berbeda tetapi masih berada dalam satu ekosistem kelembagaan. Istilah ini digunakan secara deskriptif untuk menjelaskan kasus, bukan sebagai model yang telah diuji atau digeneralisasi lintas organisasi.

Metode Rekrutmen (Method)

Metode rekrutmen imam yang digunakan Masjid Ar-Rahmah adalah kolaborasi dengan lembaga pendidikan, yaitu STIDKI Ar-Rahmah. Kolaborasi ini melibatkan diskusi antara pengurus masjid dengan para asatidz (pengajar) dan manajemen STIDKI untuk merumuskan mekanisme seleksi yang tepat. Selain itu, masjid juga menggandeng pihak eksternal sebagai juri seleksi, yaitu Ustadz Saiful Anam yang dinilai kompeten dalam bidang keimaman dan pernah menjadi imam rawatib di Masjid Ar-Rahmah.

Tahap seleksi dilakukan dengan meminta setiap calon imam maju satu per satu untuk praktik shalat satu rakaat, membaca Surah Al-Fatihah, dan melanjutkan dengan ayat pilihan di luar surah pendek atau juz 30. Dokumen form penilaian menunjukkan dua komponen yang diberi skor formal, yaitu suara dan naghom, masing-masing dengan nilai maksimal 100. Dengan demikian, makharijul huruf, tajwid, teknik penggunaan mikrofon, hafalan, sikap, dan ikhlasunniyyah tidak boleh diperlakukan sebagai komponen skor formal kecuali tercantum dalam instrumen. Aspek-aspek tersebut lebih tepat ditempatkan sebagai pertimbangan juri atau kualitas ideal imam menurut informan. Instrumen yang digunakan dapat disebut instrumen scoring formal, tetapi data penelitian tidak menyediakan bukti tentang validitas konstruk, reliabilitas penilai, definisi operasional skor, atau batas yang tegas antara indikator suara dan naghom.

Dari 63 peserta, 12 mahasiswa ditetapkan sebagai imam rawatib terpilih dan dibagi ke dalam empat tim, masing-masing tiga orang. Mereka dilantik oleh Pembina Yayasan Ibadurrahman, KH. Muhammad Shaleh Drehem, Lc.,

menandatangani dokumen kesepakatan, dan ditugaskan selama satu semester sebelum seleksi berikutnya. Karena masa tugas bersifat periodik, istilah 'imam terpilih' atau 'imam rawatib yang ditugaskan' lebih tepat daripada 'imam rawatib terpilih'. Mahasiswa yang belum terpilih diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan mengikuti seleksi pada periode berikutnya. Jatah belanja Ar-Rahmah Mart senilai Rp200.000 per bulan diposisikan sebagai bentuk apresiasi non-upah, bukan gaji atau honorarium, sementara pengalaman dan jam terbang disebut informan sebagai manfaat utama.

Pembagian peran antar-aktor dapat dipetakan secara praktis, tetapi data belum cukup untuk menyebutnya tata kelola formal yang lengkap. Ketua Pelaksana Harian masjid menjadi penanggung jawab operasional; pihak STIDKI terlibat dalam perencanaan, penyediaan kandidat, dan diskusi penetapan; Ustadz Saiful Anam bertindak sebagai penilai; dan hasil skor dibahas bersama sebelum 12 nama ditetapkan dan kemudian dilantik oleh Pembina Yayasan. Data juga menyebut adanya koordinator mahasiswa dan indikasi adanya SK dari STIDKI, tetapi informan tidak memastikan secara tegas seluruh dasar kewenangan formal. Karena itu, temuan artikel dibatasi pada pemetaan peran operasional, bukan klaim tentang sistem governance formal yang telah terdokumentasi secara utuh.

Diskusi

Temuan penelitian menunjukkan konfigurasi rekrutmen dan seleksi imam berbasis ekosistem yayasan yang tidak identik dengan rekrutmen internal organisasi maupun rekrutmen eksternal terbuka. Kekhasannya terletak pada relasi kelembagaan: masjid membutuhkan imam, perguruan tinggi dalam yayasan yang sama menyediakan kelompok kandidat, seluruh kandidat sasaran mengikuti seleksi, dan keputusan akhir dibuat melalui penilaian serta diskusi lintas-aktor. Karena temuan berasal dari satu kasus, istilah 'konfigurasi' atau 'pola' digunakan secara lebih hati-hati daripada 'model'. Kontribusinya bersifat empiris dengan menunjukkan bagaimana afiliasi kelembagaan dapat membentuk sumber kandidat dan mekanisme seleksi.

Nurhaliza (2021) menemukan bahwa rekrutmen imam rawatib terpilih di Masjid Raya Sultan Ahmadsyah menggunakan pengamatan, rekomendasi, dan keputusan pembina serta nazir dengan kualifikasi yang luas. Pada Masjid Ar-Rahmah, form formal memusatkan skor pada suara dan naghom, sedangkan kriteria lain muncul sebagai pertimbangan pendukung atau kualitas ideal menurut informan. Perbedaan antara indikator formal dan kualitas ideal ini penting: form penilaian menunjukkan apa yang benar-benar diukur secara kuantitatif, sedangkan pernyataan juri mengenai hafalan, tajwid, dan ikhlasunniyyah mencerminkan pertimbangan profesional serta normatif yang tidak seluruhnya dituangkan dalam skor. Karena itu, kualitas ideal imam tidak boleh disamakan secara langsung dengan seluruh kriteria formal seleksi.

Suliyono (2010) menunjukkan bahwa pengangkatan imam di Dusun Krapyak dan Ceper lebih banyak dipengaruhi pertimbangan sosiologis berupa keutuhan persatuan warga. Kasus Masjid Ar-Rahmah memperlihatkan orientasi yang lebih manajerial melalui pembagian peran kelembagaan, sumber kandidat

yang ditentukan, instrumen penilaian, diskusi penetapan, dan pelantikan formal. Studi tentang rekrutmen di lembaga pendidikan juga menekankan pentingnya sistematika proses, karakteristik lembaga, serta penilaian yang sesuai kebutuhan organisasi (Risdianti, 2017; Permana, 2020; Zainuri, 2022). Namun, tingkat formalisasi proses tidak dengan sendirinya membuktikan kualitas layanan yang lebih tinggi; penelitian ini hanya dapat menunjukkan bahwa sistem menjadi lebih terstruktur secara prosedural.

Dari perspektif manajemen dakwah, kasus ini memperlihatkan keterhubungan antara kebutuhan pelayanan ibadah dan fungsi pendidikan perguruan tinggi Islam. Namun, hubungan tersebut tidak otomatis membuktikan efektivitas sistem. Data hanya menunjukkan bahwa pengelola merancang proses untuk merespons keluhan jamaah dan menjaga citra serta reputasi organisasi. Penelitian tidak mengukur kepuasan jamaah setelah seleksi, perubahan kualitas pengalaman ibadah, atau outcome lain. Oleh karena itu, manfaat terhadap kenyamanan jamaah diposisikan sebagai tujuan dan harapan kelembagaan, bukan hasil yang telah terverifikasi.

Pelibatan Ustadz Saiful Anam sebagai juri eksternal menunjukkan upaya memperoleh penilaian dari pihak yang dianggap kompeten. Akan tetapi, data perlu dibaca secara berlapis. Form seleksi hanya mencatat skor suara dan naghom, sedangkan wawancara pengelola menyebut makharijul huruf, bacaan, nada, teknik penggunaan mikrofon, dan sikap; juri sendiri menekankan suara, hafalan, tajwid, serta ikhlasunniyyah. Perbedaan tersebut bukan berarti seluruh unsur merupakan indikator skor yang sama. Artikel karena itu membedakan (1) komponen formal yang diberi skor, (2) pertimbangan profesional juri, dan (3) kualitas ideal imam menurut informan. Pembedaan ini menghindari klaim bahwa instrumen telah mengukur seluruh dimensi keimaman.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, seluruh informan berada dalam ekosistem Masjid Ar-Rahmah, STIDKI, dan Yayasan Ibadurrahman; perspektif jamaah, mahasiswa yang tidak terpilih, maupun mahasiswa yang mungkin keberatan mengikuti seleksi tidak tersedia. Kedua, sifat wajib seleksi memunculkan pertanyaan tentang voluntariness, kesempatan mengundurkan diri, dan kemungkinan menolak penugasan, tetapi data penelitian tidak cukup untuk menilai fairness pada aspek tersebut sehingga isu ini diposisikan sebagai agenda penelitian lanjutan, bukan temuan. Ketiga, instrumen seleksi menggunakan skor suara dan naghom tetapi tidak disertai data validitas, reliabilitas, atau rubrik operasional yang memungkinkan penilaian mutu instrumen. Keempat, terdapat keterbatasan kronologis antara waktu seleksi dan periode wawancara sehingga artikel membatasi klaim observasi pada konteks dan pelaksanaan tugas imam setelah seleksi. Kelima, karena penelitian merupakan studi kasus tunggal, temuan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi sebagai model universal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan pola rekrutmen dan seleksi imam berbasis ekosistem Yayasan Ibadurrahman yang menghubungkan kebutuhan

operasional Masjid Ar-Rahmah dengan sumber kandidat dari STIDKI Ar-Rahmah. Masukan jamaah menjadi pemicu evaluasi dan perencanaan, sedangkan kebutuhan operasional menentukan jumlah 12 imam yang kemudian dipilih dari 63 mahasiswa angkatan 2021 dan 2022 yang diwajibkan mengikuti seleksi. Tahap seleksi menggunakan instrumen scoring formal pada aspek suara dan naghom, disertai pertimbangan juri terhadap kualitas keimaman yang lebih luas. Proses ini memperlihatkan pembagian peran praktis antara masjid, perguruan tinggi, juri, dan pembina yayasan, tetapi data belum cukup untuk menyebutnya sebagai sistem governance formal yang terdokumentasi lengkap.

Kontribusi penelitian bersifat empiris, yaitu menunjukkan konfigurasi penyediaan imam dalam satu ekosistem yayasan yang berbeda dari rekrutmen internal kepegawaian maupun rekrutmen eksternal terbuka. Temuan tidak membuktikan bahwa sistem telah meningkatkan kepuasan jamaah atau kualitas pelayanan ibadah, dan tidak menilai validitas instrumen seleksi. Karena itu, pola yang ditemukan lebih tepat dipahami sebagai temuan kontekstual yang dapat menjadi bahan pembelajaran bagi organisasi masjid dengan karakteristik kelembagaan serupa, bukan sebagai model universal.

Penelitian selanjutnya perlu melibatkan jamaah, peserta yang tidak terpilih, serta peserta yang mungkin enggan mengikuti seleksi agar outcome, fairness, dan pengalaman kandidat dapat dinilai lebih utuh. Penelitian lanjutan juga perlu menguji instrumen seleksi melalui rubrik yang lebih operasional, kejelasan indikator suara dan naghom, serta konsistensi penilaian antarpenguji. Studi komparatif lintas-masjid atau lintas-yayasan diperlukan sebelum konsep rekrutmen berbasis ekosistem yayasan dapat dikembangkan menjadi model yang lebih general.

DAFTAR PUSTAKA

A'yun, Q., Imron, A., & Arifin, I. (2019). Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan, 4*(7), 850. https://doi.org/10.17977/jptpp.v4i7.12613

Aditya, F., Artaya, I. P., Ekonomi, F., & Surabaya, U. N. (2021). Pendekatan Uji Categorical. *Journal of Business Finance and Economic*, 2, 99–105.

Amelia, A. A. (2022). Implementasi Manajemen Keuangan, Sumber Daya Manusia, Pendidikan dan Rumah Sakit.

Assayuti F, N., Habib, K., Lubis, R. S., & Zainabila, Z. (2021). Paradigma Konsep Imam Sholat Masyarakat Desa Karang Anyar Menurut Perspektif Al-Qur'an dan Hadits. *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam, 4*(02), 293–303. https://doi.org/10.36670/alamin.v2i02.20

Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi pada Penelitian Kualitatif. *Teknologi Pendidikan, 10*, 46–62.

Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan di PT. Marketama Indah. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional, 3*(1), 99–110. https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383

Fadhil, M. (2018). *Standarisasi Imam Menurut Masyarakat Islam Kementerian Agama (BIMAS ISLAM KEMENAG) dan Realisasinya di Masjid-Masjid Kec. Batang Kuis Kab. Deli Serdang* [Skripsi, UIN Sumatera Utara]. http://repository.uinsu.ac.id/4022/

Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal, 1*(2), 14–22.

Ismail, M. M. M. (2019). *Manajemen Strategi Rekrutmen Imam di Masjid Al-Falah Darmo Surabaya* [Skripsi, UIN Sunan Ampel Surabaya].

Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.

Muspawi, M. (2018). Menata Strategi Rekrutmen Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 18*(1), 87. https://doi.org/10.33087/jiubj.v18i1.436

Nurhaliza, S. (2021). *Manajemen Rekrutmen Imam Tetap di Masjid Raya Sultan Ahmadsyah Kota Tanjung Balai* [Skripsi, UIN Sumatera Utara].

Permana, W. A. (2020). Manajemen Rekrutmen Peserta Didik dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 5(1), 83–96. https://doi.org/10.15575/isema.v5i1.5989

Pradesyah, R., Susanti, D. A., & Rahman, A. (2021). Analisis Manajemen Keuangan Masjid. *Jurnal Kajian Islam dan Masyarakat, 4*(2), 154–168.

Putri, N. H., Auliandari, T., Rahmawati, N., Ramadani, A., Akuntansi, P. S., & Ekonomi, F. (2021). Strategi Rekrutmen terhadap Sumber Daya Manusia pada PT Pertamina. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2911–2916.

Risdianti, D. (2017). Manajemen Rekrutmen Peserta Didik. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management, 2*(2), 33–38. https://doi.org/10.15575/isema.v2i2.5189

Rizky, A. A., & Ramdhani, I. (2019). Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web Menggunakan PHP dan MySQL di PT Ria Indah Mandiri. *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, 9(1), 49–57. https://doi.org/10.34010/jamika.v9i1.1651

Saleh, S., Helaluddin, & Raco, J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak.

Setiani, B. (2018). Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 1*(1), 41.

Suliyono. (2010). *Sistem Pengangkatan Imam (Studi Perbandingan di Dusun Krapyak dan Dusun Ceper Wedomartani Ngemplak Sleman DIY)* [Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta].

Syafri, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. IPDN Press.

Syahril, N. (2016). Metodologi Penelitian. Metodologi Penelitian, 54–68.

Wicaksana, A. (2016). Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada CV Fauzan Network Interactive di Tangerang.

Zainuri, J. A. (2022). Manajemen Rekrutmen Guru PAI di SMK Nurul Iman Palembang: Analisis terhadap Proses dan Materi Seleksi.

Zaman, M. Z., Waslah, W., & Lilawati, E. (2022). Sistem Rekrutmen Guru terhadap Mutu Lembaga Pendidikan di MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah Banyubang Solokuro Lamongan. *JOEMS (Journal of Education and Management Studies), 5*(1), 37–41.