

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya zaman, perkembangan berbagai macam ilmu dan teknologi juga semakin jauh meningkat, menuntut setiap organisasi kelompok, masyarakat, dan individu untuk menghadapi perkembangan tersebut. Dengan manajemen yang berkualitas atau dengan tata kelola sumber daya yang terstruktur adalah salah satu cara agar dapat menghadapinya¹.

Untuk memulai hal yang paling utama pada pencapaian tujuan yang dilakukan secara maksimal terdapat hal yang sangat berperan penting yaitu sumber daya manusia². Berhasil atau tidaknya tujuan yang ingin dicapai tergantung pada bagaimana skill atau kemampuan dari sumber daya manusia dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya. Memanfaatkan, mengatur, mengelola sumber daya manusia yang sangat berperan penting akan menjadi peluang keberhasilan sesuai dengan apa yang diharapkan³.

¹ Suparman Mannuhung and Andi Mattingaragau Tenrigau, “*Manajemen Pengelolaan Masjid Dan Remaja Masjid Di Kota Palopo*,” *To Maega | Jurnal Pengabdian Masyarakat* 1, no. 1 (2018): Hal. 14.

² Susan Eri, “Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1,” *Jurnal Manajemen Pendidikan*, no. 2 (2019): 952–962.

³ Marwansyah, “Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. 113,” *Manajemen Sumber Daya Manusia* 17 no 31, no. 31 (2010): 113–124,

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam suatu kegiatan perusahaan, organisasi maupun lembaga walaupun adanya dukungan yang lengkap dari sarana dan prasarana, tanpa adanya sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik dan kompeten pada perusahaan, organisasi maupun lembaga maka kegiatan yang telah ditetapkan tidak akan berjalan dengan lancar. Berdasarkan hal tersebut bahwa keberadaan sumber daya manusia sangat berperan penting dan kunci utama yang harus diperhatikan. Sebagai sumber utama dalam pelaksanaan kegiatan, sumber daya manusia akan menjadi penentu keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan, organisasi, maupun lembaga⁴.

Sebagai sumber daya, manusia di dalam perusahaan ataupun organisasi harus diatur sebaik mungkin agar terkoordinasi serta dapat mendukung untuk mencapai rencana dari organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak benar, maka untuk mewujudkan tujuan rencana strategis akan sulit untuk dicapai. Sebuah aktivitas manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia tidak akan pernah lepas dan tidak akan bisa diabaikan untuk mengelola sebuah organisasi⁵.

Salah satu masjid yang menerapkan prinsip manajemen pada pengelolaannya adalah Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin.

⁴ Ramlah dan Nur Indah Sari, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN)," *Dinamis: Journal of Islamic Management And Bussines* 1, no. 1 (2018): 10–17.

⁵ Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia - Dewi Hanggraeni - Google Buku*, Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012), Hal. 4

Masjid Raya Sabilal Muhtadin merupakan salah satu masjid besar dan menjadi pusat ibadah di Banjarmasin. Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin berlokasi di Jl. Jend Sudirman No.1, Antasan Besar, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70114.

Berdasarkan observasi awal peneliti, Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin ini memiliki kantor sekretariat. Sebagai Lembaga pembinaan umat, masjid raya sabilal muhtadin memiliki banyak program kegiatan yaitu majelis rutin, saluran radio, peringatan hari besar islam, peringatan maulid, peringatan Isra Mi'raj Nabi Muhammad saw., pemberdayaan zakat, infaq, shodaqoh dan wakaf, serta adanya fasilitas seperti aula masjid, lapangan terbuka atau taman, koperasi, perpustakaan, ruang belajar madrasah atau TPA, toko, serta kegiatan remaja masjid.

Bagian penting untuk mencapai tujuan dan memperlancar pada tiap-tiap program kegiatan adalah dengan adanya perekrutan dan seleksi pengurus sebagai sumber daya manusia khusus yang mampu bekerja dengan profesional. Sumber daya yang dimaksud adalah yang bertugas sebagai petugas kebersihan dan keamanan, petugas tata usaha, petugas penggalian dana, kepala madrasah atau TPA, imam maupun muadzin. Sumber daya manusia tersebut yang menjadi bagian penting agar program kegiatan berjalan sukses.

Berdasarkan informasi tersebut, calon karyawan yang direkrut agar sesuai terhadap apa yang menjadi kebutuhan masjid dimulai dari kualifikasi sumber daya manusia hingga jumlahnya. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait "**Manajemen Sumber Daya**

Manusia Pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin” tentang rekrutmen karyawan mulai Dari Perencanaan, Pelaksanaan Hingga Evaluasi program rekrutmen. Berdasarkan wawancara peneliti dalam pelaksanaan rekrutmen yang menjadi pelaksana atau pada bagain pengorganisasian adalah seluruh pengurus yang ada di kantor sekretariat Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin, melalui hal tersebut membuat peneliti memfokuskan pada perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program rekrutmen.

B. Fokus Masalah

Dari latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, peneliti memfokuskan pada “Bagaimana Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi Program Rekrutmen Karyawan Pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin ?”

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin.
- b. Untuk mendapatkan pemahaman dan memperluas pengetahuan terhadap bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia terkait rekrutmen karyawan yang ada pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin.

2. Manfaat Penelitian

- A. Bagi peneliti, manfaat penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai studi perbandingan antara pengetahuan secara teori dengan praktek di lapangan, terkhususnya tentang program rekrutmen karyawan.

- B. Bagi akademisi, penelitian ini sebagai bahan motivasi dalam mengembangkan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya dan sebagai bahan sumbangan dan masukan untuk penelitian selanjutnya.
- C. Bagi praktisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan informasi dan referensi kepada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, mahasiswa serta kepada para pembaca. Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia terkhususnya pada program rekrutmen karyawan yang dilaksanakan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Secara teoritis
 - a. Untuk memecahkan masalah yang ada pada manajemen sumber daya manusia pada masjid serta memberikan kontribusi pada karya ilmiah terutama terkait dengan manajemen sumber daya manusia masjid.
 - b. Memperluas referensi tentang manajemen sumber daya manusia masjid pada studi rekrutmen karyawan.
 - c. Bagi Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif dalam pelaksanaan program rekrutmen karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas.
2. Secara praktis

Memberikan informasi kepada masyarakat bahwa untuk mencapai masjid yang nyaman, aktif dalam setiap kegiatan berjalan dengan lancar maka perlu adanya sumber daya manusia yang memadai, adanya perekrutan karyawan yang berkualitas untuk masjid serta untuk memperluas wawasan manajemen sumber daya manusia masjid bagi peneliti maupun pembaca.

E. Definisi Operasional

Menurut James A. F Stoner manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan⁶.

Manajemen sumber daya adalah proses untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengorganisasian, menyusun departemen, proses mengarahkan, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi kepada sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau lembaga tersebut⁷. Sedangkan rekrutmen karyawan merupakan pelaksanaan untuk mencari mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi untuk siap bekerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia dicapai dengan adanya bidang khusus sumber daya manusia yang membantu manajer untuk menghasilkan sumber daya manusia dengan cara mendapatkan, pengembangan sumber daya manusia,

⁶ Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi* (Malang: AE Publishing, 2020). Hal. 2

⁷ Sumanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia - Memasuki Revolusi Industri 4.0* (Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI), 2020). Hal. 3

pemanfaatan, evaluasi, serta mempertahankan hak dan jumlah karyawan⁸. Manajemen sumber daya manusia pada penelitian ini adalah suatu upaya untuk memperoleh karyawan dengan rekrutmen. Dimulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi program rekrutmen sumber daya manusia pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin.

Manajemen masjid atau dikatakan dengan idarah masjid saling berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Didasarkan pada fungsi dari idarah yang mengatur tentang sumber daya manusia didalam organisasi atau kepengurusan.

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah bagaimana proses Manajemen Sumber Daya Manusia dengan cara perencanaan rekrutmen, pelaksanaan rekrutmen dan evaluasi rekrutmen. Perencanaan rekrutmen merupakan penetapan tujuan yang akan dilaksanakan. Pelaksanaan rekrutmen merupakan hasil dari apa yang telah direncanakan, metode apa yang digunakan dan selanjutnya melakukan tindakan, serta evaluasi rekrutmen yang bertujuan untuk menilai apa yang telah direncanakan dan dilaksanakan apakah sudah efektif dan efisien untuk dilakukan dimasa yang akan datang. Dalam pengorganisasian yang melaksanakan rekrutmen karyawan adalah seluruh pengelola maka dari itu bagian pengorganisasian tidak dimasukkan pada penelitian ini. Rekrutmen karyawan yang diteliti adalah pada bagian karyawan

⁸ Sinambela Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021).

Keamanan, Kebersihan, Imam, Muadzin, Bagian usaha (Sabilal Mart) dari proses tersebut akan mendapatkan hasil dari penelitian.

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Miranda NIM 1501361777 dengan judul skripsi “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Kalimantan Selatan” Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Antasari Banjarmasin tahun 2019. Penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini membahas tentang bagaimana proses perencanaan dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Kalimantan Selatan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan di Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin adalah terletak pada pembahasan terkait perencanaan dan pelaksanaan. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan di Badan Amil Zakat (BAZNAS) terletak pada fokus masalah, pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin yang membahas evaluasi program dan pada objek yang diteliti.
2. Skripsi dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin” oleh Herliyanti NIM 1601361121 mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Antasari Banjarmasin. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini membahas tentang bagaimana proses perencanaan, pengadaan, pengembangan pengintegrasian, pemeliharaan, kompensasi dan pelepasan sumber daya manusia pada

Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin. Persamaan yang dilakukan pada penelitian di Masjid Raya Sabilal muhtadin Kota Banjarmasin adalah membahas tentang pengadaan sumber daya manusia. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian dan pembahasan yang berfokus pada proses perencanaan dan pelaksanaan dan evaluasi program pengadaan atau rekrutmen.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nanang Kurniawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan di Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin adalah tentang manajemen sumber daya manusia. Perbedaannya terletak pada pembahasan, skripsi nanang kurniawan membahas tentang manajemen sumber daya manusia terkait peningkatan kualitas pendidikan sedangkan penelitian pada masjid raya sabilal muhtadin kota banjarmasin membahas berfokus pada rekrutmen karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan penelitian ini, untuk memberikan pemahaman dan penulisan yang lebih mudah, peneliti menyajikan beberapa sub bab sebagai berikut :

BAB I Memuat tentang pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, fokus masalah, tujuan penelitian,

signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu serta sistematika penulisan.

- BAB II** Pada Bab ini menjelaskan tentang Kajian Teori dan kerangka pikir Manajemen Sumber Daya Manusia Masjid, terdiri dari definisi teoritik, tinjauan teoritik dan kerangka pikir
- BAB III** Dalam Bab ini berisi tentang Metode penelitian, memuat tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, Teknik pengumpulan data
- BAB IV** Hasil penelitian dan pembahasan
- BAB V** Penutup, pada bab ini memuat tentang kesimpulan dan saran