

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tentang Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota

Banjarmasin

1. Sejarah Singkat Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin

Sebagian besar (mayoritas) masyarakat Kalimantan Selatan merupakan penganut ajaran agama Islam. Adanya cita-cita untuk memiliki sebuah Masjid Raya kebanggaan dan bisa digunakan untuk saat ini dan dimasa yang akan datang. Berdasarkan cita-cita tersebut mendapat dukungan dari tokoh-tokoh masyarakat maupun tokoh alim-ulama. Setelah itu terjadilah perkumpulan tokoh-tokoh seperti Bapak H. Maksud sebagai mantan Gubernur KDH, Bapak M. Yusi sebagai mantan Panglima Daerah Militer dan Bapak H. Hasan Basry sebagai mantan Panglima Daerah Militer serta para ulama yang sepakat untuk membulatkan tujuan mereka yaitu membangun sebuah Masjid Raya dapat difungsikan sebagai pusat dari pelaksanaan kegiatan Islam yang berada di Banjarmasin.

Rencana pembangunan Masjid Raya dimulai pada tahun 1974. Pada tanggal 10 November 2022 pemancangan tiang pertama yang dilakukan oleh Gubernur Soebarjo menunjuk PT. Griya Cipta Sarana sebagai perencana serta PT. Barata Metalworles sebagai pelaksana

pembangunan. Masjid Raya tersebut pertama kali digunakan pada tanggal 31 Oktober 1979 pada kegiatan Idul Adha 1344 H. Pembangunan yang akan dilanjutkan memerlukan dana yang besar. Untuk mengumpulkan dana tersebut dibentuklah panitia pengumpul dana, yang menjadi ketua yaitu KH. Hasan Moegni dan sebagai Sekretaris H. M. Rafi'i serta para tokoh-tokoh masyarakat Banjarmasin.

Terwujudnya Masjid Raya monumental yang merupakan cita-cita dari masyarakat Kalimantan yang beragama Islam telah dibangun dan diresmikan oleh Presiden Soeharto yang diiringi dengan gema takbir disertai gema bedug dan sirine pada tanggal 9 Februari 1981 yang diberi nama Masjid Raya Sabilal Muhtadin agar difungsikan untuk pusat kegiatan Islam di Kalimantan Selatan. Dinamakan Sabilal Muhtadin merupakan penghormatan dan penghargaan kepada ulama besar yaitu Syekh Muhammad Arsyad Al-Banjary (1710-1812 M) pada salah satu karyanya yang banyak dikenal orang "Sabilal Muhtadin". Luas Masjid Raya Sabilal Muhtadin ini diperkirakan ± 5250 M persegi untuk ruang ibadah yang berlantai dua yang dapat menampung jamaah ± 7.500 , selasar dan teras yang dapat menampung ± 7.000 jamaah, menara kecil yang tingginya ± 21 meter serta menara besar yang tingginya ± 45 meter.

Bukan hanya pada kegiatan Islam, Masjid Raya Sabilal Muhtadin juga dilengkapi dengan perpustakaan umum, koperasi karyawan, sarana

olahraga, SPBU, radio dakwah, serta pendidikan dari tingkat TK hingga SMU dan SMK yang banyak menjadi perhatian masyarakat⁶⁴.

2. Visi

Menjadikan masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin sebagai masjid percontohan serta pusat kegiatan umat, mengedepankan pelayanan ibadah, pendidikan dan dakwah, dan ikut serta mengembangkan kebangkitan ekonomi syariah untuk kesejahteraan masyarakat, yang memiliki wawasan kebangsaan dan berbasis ahlussunnah wal jamaah

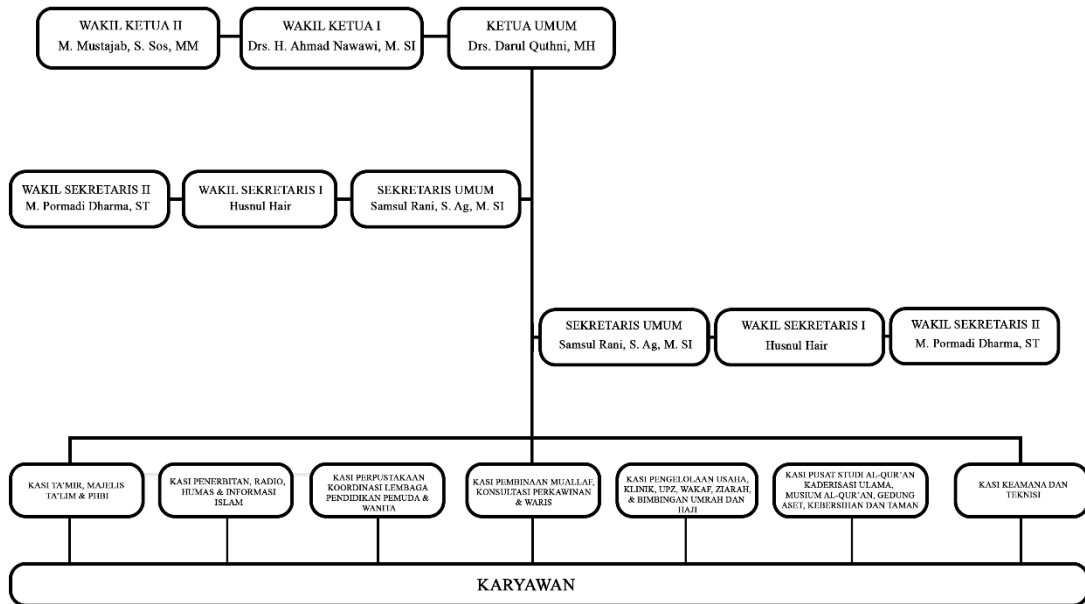
3. Misi

- 1) Melaksanakan tata kelola administrasi keuangan secara transparan
- 2) Menyiapkan sarana prasarana serta Sumber Daya Manusia yang mumpuni dalam pelayanan
- 3) Menyelenggarakan majelis taklim untuk syiar islam dan pembinaan muallaf
- 4) Menyelenggarakan dan mengembangkan lembaga pendidikan secara berjenjang di lingkungan masjid
- 5) Menyelenggarakan pendidikan dan kaderisasi ulama dan wadah konsultasi perkawinan dan hukum waris
- 6) Mengelola pusat studi Al-Qur'an atau Al-Qur'an Centre dan gedung museum Al-Qur'an

⁶⁴ Masjid Raya Sabilal Muhtadin, *Sejarah Singkat, Masjid Raya Sabilal Muhtadin*, n.d., <https://sabilalmuhtadin.or.id/profil.cfm?KodeTentang=A>.

- 7) Mengelola adanya pusat percontohan ekonomi syariah di lingkungan masjid

4. Struktur Organisasi



B. Hasil Penelitian

Informan pada penelitian ini yaitu :

1. Nama : M, Misran Darmy, M. Pd
Jabatan : Staf Tata Usaha
2. Nama : Drs. H. Ahmad Nawawi, M SI
Jabatan : Wakil Ketua I
3. Nama : Samsul Rani, S Ag, M SI
Jabatan : Sekretaris Umum
4. Nama : Umar
Jabatan : Karyawan

5. Nama : Rusitah
Jabatan : Karyawan
6. Nama : Riyadi
Jabatan : Karyawan
7. Nama : Ahmad Salabi, S. Pd. I
Jabatan : Muadzin
8. Nama : Hj. Ahmad Sofyan
Jabatan : Imam

Manajemen Sumber Daya Manusia pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin melalui rekrutmen karyawan yang dilaksanakan oleh seluruh pengelola Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin⁶⁵. Berbeda dengan rekrutmen untuk pengelola, pengelola direkrut oleh Gubernur sedangkan karyawan direkrut oleh pengelola. Hal tersebut didasarkan pada Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Nomor DJ.II/802 Tahun 2014.

1. Perencanaan Program Rekrutmen

Pada perencanaan ini yang pertama kali dilakukan adalah pembentukan tim penerimaan karyawan yang mendapatkan SK oleh Badan Pengelola Masjid raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin. Setelah membentuk tim penerimaan karyawan selanjutnya melakukan pelaksanaan rekrutmen karyawan yang dianalisis sesuai dengan

⁶⁵ Wawancara dengan M. Misran Darmy, Staf Tata Usaha, 10 Januari 2022

karyawan apa yang dibutuhkan, berapakah karyawan yang dibutuhkan. Contohnya pada analisis kebutuhan pada karyawan kebersihan membutuhkan tukang sapu lantai. Dihitung kurang lebih misal sebelas ribu meter halaman yang perlu dibersihkan. Dari hitungsn meter tersebut dapat dianalisis karyawan yang dibutuhkan. Misal pada 100 Meter dilakukan percobaan dalam pembersihan, 100 Meter tersebut selesai dengan waktu lima menit. Untuk menghindari kesalahan dipanggil lagi lima orang untuk membersihkan halaman dan selesai pada dua menit. Setelah menganalisis kebutuhan tersebut maka selanjutnya akan ditetapkan kuota pendaftar sebagai karyawan.⁶⁶

Dalam perencanaan, membahas tentang apa saja yang terkait dengan pelaksanaan rekrutmen seperti adanya penerapan tes dalam rekrutmen. Pelaksanaan tes ini terbagi menjadi dua, tes tertulis dan tes wawancara, pada bagian wawancara, yang ditetapkan siapa yang menjadi pengujinya itu, bukan hanya dari pengurus masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin itu sendiri melainkan juga meminta dari luar pengurus Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin yaitu kepada orang-orang yang khusus, jika yang direkrut muadzin, maka yang ahli dalam adzan yang akan diminta untuk menjadi penguji dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan tersebut. Pada bagian perencanaan

⁶⁶ Wawancara dengan Samsul Rani, S. Ag, M.SI, Sekretaris Umum Masjid Raya Sabilal Muhtadin, 17 Agustus 2022

juga adanya penetapan syarat dan ketentuan dalam pendaftaran, menetapkan syarat dan ketentuan pada pelaksanaan rekrutmen⁶⁷. Pada perencanaan ini juga menetapkan SK karyawan, yang mana karyawan berlaku hanya satu tahun.

Hasil penelitian yang didapat dari wawancara tentang perencanaan program rekrutmen dari pengelola Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin adalah yang pertama, dalam perencanaan mempersiapkan dan membentuk tim pelaksanaan program rekrutmen. Yang kedua setelah pembentukan tim yang selanjutnya penetapan syarat ketentuan pendaftaran, pelaksanaan pendaftaran, seleksi dan pelaksanaan tes pada program rekrutmen karyawan. Dalam perencanaan juga menetapkan Surat Keputusan karyawan.

2. Pelaksanaan Program Rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen karyawan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin pada bagian pengumuman dilakukan secara terus menerus terbuka. Pada saat ini pengumuman mengikuti perkembangan zaman karena sekarang banyak penggunaan media sosial. Pengumuman tentang rekrutmen karyawan ini dilakukan secara online (melalui media sosial).

⁶⁷ Wawancara dengan KH. Ahmad Nawawi, Wakil Ketua Masjid Raya Sabilal Muhtadin, 13 Agustus 2022

Pemberitahuan tentang rekrutmen karyawan di Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin mengikuti dengan perkembangan zaman, pada rekrutmen dahulu yang dilakukan melalui siaran radio, setiap ada rekrutmen karyawan informasi disampaikan melalui radio. Sedangkan sekarang tergantung dari kebijakan orang kantor (tim rekrutmen karyawan) jika yang diperlukan 1 atau 2 orang saja maka pemberitahuan bisa hanya dari mulut ke mulut saja kecuali karyawan yang diperlukan itu banyak maka akan disebarluaskan melalui media. Dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan masjid raya sabilal muhtadin seleksi tergantung dengan bidangnya, jika yang diperlukan muadzin maupun imam maka adanya pelaksanaan tes tetapi untuk karyawan biasa maka yang diperlukan hanya ijazah⁶⁸. Pelaksanaan penyebaran informasi pendaftaran rekrutmen karyawan terbuka untuk umum. setelah pendaftaran dilaksanakan maka diadakan seleksi keterampilan, tertulis dan wawancara⁶⁹.

Dalam rekrutmen karyawan biasa seperti kebersihan, keamanan, hanya memerlukan ijazah. Jika karyawan yang diperlukan itu hanya sedikit maka informasi yang disampaikan hanya dari mulut ke mulut. walaupun informasi yang disampaikan hanya dari mulut ke mulut

⁶⁸ Wawancara dengan karyawan Umar, Karyawan bapak Umar, 21 September 2022

⁶⁹ Wawancara dengan M. Misran Darmy, Staf Tata Usaha, 14 Agustus 2022

namun untuk persyaratan tetap diperlukan yaitu persyaratan administrasi.⁷⁰

Pada bagian pelaksanaan (seleksi) orang yang bertugas sebagai penyeleksi adalah bagian pimpinan atau yang memiliki keahlian pada bidangnya. Di Masjid Raya Sabilal Muhtadin kurun waktu rekrutmen, kurang lebih 2 bulan, dikarenakan untuk mencapai target, kuota pendaftaran yang disediakan tidak ada batasan kuota. Pelaksanaan pendaftaran selalu terbuka, melalui ajakan maupun pengumuman pendaftaran⁷¹.

Selanjutnya dalam pelaksanaan seleksi pada rekrutmen karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin ini terbagi menjadi 2 yaitu tes secara administrasi (tertulis) dan melalui wawancara, yang mana pada wawancara itu terkait dengan bidangnya serta ada tes pembacaan alquran dan pembacaan doa qunut. Jika pelamar kerja sebagai karyawan ini tidak bisa membaca Al-Qur'an dan tidak hafal doa qunut maka dinyatakan tidak diterima sebagai karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin⁷².

⁷⁰ Wawancara dengan Rusitah, Karyawan, 21 September 2022

⁷¹ Wawancara dengan KH. Ahmad Nawawi, Wakil Ketua I Masjid Raya Sabilal Muhtadin, 13 Agustus 2022

⁷² Wawancara dengan Samsul Rani, S. Ag, M.SI, Sekretaris Umum Masjid Raya Sabilal Muhtadin, 17 Agustus 2022

Pada bidang usaha yang telah bekerja selama 1 tahun 2 bulan bahwa pelaksanaan rekrutmen karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin tidak sampai satu bulan, kurang lebih 2 minggu. Lebih lanjutnya bahwa persyaratan yg diperlukan hanya persyaratan bagian administrasi, tidak ada persyaratan lain yang dibutuhkan⁷³.

Pada pelaksanaan rekrutmen imam terdapat beberapa tahapan. Tahap pertama mengisi berkas administrasi, tahap kedua wawancara, tahap ketiga pelaksanaan tes menjadi imam (tes keterampilan). Setelah melihat dan menilai dari tahapan tersebut maka akan ditentukan apakah diterima atau tidaknya pelamar kerja yang melamar sebagai imam di Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin⁷⁴. Selanjutnya pada rekrutmen muadzin juga mengisi berkas administrasi⁷⁵.

Hasil penelitian yang didapat oleh peneliti pada wawancara tentang pelaksanaan program rekrutmen karyawan adalah pertama pelaksanaan pendaftaran rekrutmen karyawan dilakukan dengan metode terbuka dan metode tertutup. Kedua, pelaksanaan pendaftaran berakhir maka dilanjutkan dengan seleksi administrasi. Seleksi administrasi terbagi menjadi dua yaitu seleksi administrasi khusus dan umum, terdapat perbedaan pada seleksi administrasi, yaitu jika hanya karyawan

⁷³ Wawancara dengan Riyadi, Karyawan, 10 Agustus 2023

⁷⁴ Wawancara dengan Hj. Ahmad Sofyan, Karyawan, 10 Agustus 2023

⁷⁵ Wawancara dengan, Ahmad Salabi, S. Pd. I., Karyawan, 10 Agustus 2023

biasa seperti karyawan kebersihan maka yang diperlukan dalam persyaratannya hanya ijazah kelulusan, namun jika karyawan seperti imam, maka administrasi yang diperlukan akan berbeda sesuai dengan syarat dan ketentuan. Ketiga setelah seleksi administrasi selesai tahap selanjutnya yaitu pelaksanaan tes yang terdiri dari tes tertulis, tes lisan dan tes keterampilan. Setelah lolos dari seluruh rangkaian program rekrutmen tersebut maka dinyatakan diterima sebagai karyawan masjid raya sabilal muhtadin kota banjarmasin.

3. Evaluasi Program Rekrutmen

Terkait evaluasi karyawan, kaum dan muadzin sesuai dengan edaran dirjen atau humas islam sebagai standar masjid raya, pada bagian Imam masjid minimal hafal al-quran 10 juz. Setiap rekrutmen karyawan yang dilakukan pada bagian imam ini diberikan blanko pernyataan hafal Al-Quran dan kendalanya adalah karyawan imam masjid sampai sekarang ini belum menyerahkan blanko pernyataan tersebut. Maka yang menjadi evaluasi kedepannya dalam rekrutmen karyawan pada bagian imam agar adanya kepastian dalam pernyataan hafal al-quran⁷⁶.

Pada evaluasi program rekrutmen yaitu melihat kinerja dari karyawan, kinerja yang terukur (pekerjaannya baik atau tidak) dan tidak terukur (sholat atau tidak). Rekrutmen pada bagian bidang kaum dan

⁷⁶ Wawancara dengan KH. Ahmad Nawawi, Wakil Ketua I Masjid Raya Sabilal Muhtadin, 13 Agustus 2022

imam, karena dari dari pelaksanaan rekrutmen yang terdahulu ada yang namanya karyawan seumur hidup dan contohnya sampai saat ini masih ada yang bekerja walaupun sudah berumur.

Dari hasil wawancara peneliti, evaluasi kinerja karyawan dilakukan untuk seluruh karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin bukan hanya pada bidang kaum maupun imam. Berdasarkan hal tersebut evaluasi kinerja karyawan dilakukan untuk perbaikan rekrutmen karyawan yang akan dilaksanakan selanjutnya⁷⁷.

Hasil penelitian yang didapat dari wawancara peneliti pada evaluasi program rekrutmen adalah yang perlu dievaluasi pada kepastian tentang hafalan Al-Quran seorang calon karyawan serta evaluasi dari kinerja karyawan yang baru direkrut pada program rekrutmen karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin.

C. Pembahasan

1. Perencanaan Program Rekrutmen

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh GR Terry bahwa perencanaan adalah kegiatan yang menghubungkan fakta, membuat dan menggunakan asumsi terkait dengan waktu yang akan datang dengan cara menggambarkan serta merumuskan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah

⁷⁷ Wawancara dengan Samsul Rani, S. Ag, M.SI, Sekretaris Umum Masjid Raya Sabilal Muhtadin, 17 Agustus 2022

ditetapkan. Perencanaan rekrutmen juga menentukan dalam beberapa hal dalam bagaimana nantinya akan dilaksanakan rekrutmen seperti penetapan struktur kepanitiaan atau pembentukan tim rekrutmen, penetapan kapan dilaksanakannya rekrutmen, bagaimana rekrutmen itu dilaksanakan, penetapan tes bagi pelamar, siapa yang akan menguji, Penetapan Syarat dan ketentuan. Pada sistem rekrutmen tidak terlepas dari yang namanya syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi sebagai calon pelamar kerja. Seluruh rangkaian yang ada pada kegiatan rekrutmen yang dilaksanakan oleh perusahaan, organisasi ataupun lembaga, sebagai pemenuhan kebutuhan karyawan yang berkualitas maka syarat dan ketentuan ini pasti berlaku⁷⁸ Serta hal-hal lainnya yang menyangkut tentang bagaimana akan dilaksanakannya rekrutmen karyawan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin.

Pada dasarnya perencanaan dapat didefinisikan sebagai pengambilan keputusan saat ini untuk pekerjaan yang akan dilakukan di waktu yang akan datang. Kegiatan perencanaan berfungsi sebagai pengatur sumber daya agar mendapatkan sesuai apa yang diharapkan⁷⁹.

⁷⁸ Shella Oktavia Juli Yanti, "Manajemen Rekrutmen Mahasiswa Baru Di Institut Agama Islam Lampung," *Jurnal Muhtadin*, no. July (2021): 1–23, <http://journal.an->

⁷⁹ Baihaqi, Khairuddin, dan Husen, "Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kepala Sekolah," *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah* 1, no. 1 (2012): 14–28.

Pada hakikatnya, perencanaan adalah usaha dasar yang terus menerus dilakukan secara terorganisasi untuk mencapai tujuan dengan memilih alternatif yang ada menurut Waterson. Sama halnya dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sudjana yang mana apabila membicarakan tentang perencanaan, proses pengambilan keputusan yang selalu terikat dengan perencanaan.

Lebih lanjutnya dalam perencanaan program rekrutmen karyawan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin terdapat beberapa langkah yaitu : Pertama, penetapan tujuan organisasi. Kedua penentuan strategi program untuk mencapai sebuah tujuan. Ketiga, menetapkan keputusan yang harus dilakukan. Keempat, perumusan dan penetapan keputusan. Yang kelima, perumusan kegiatan yang akan dilaksanakan. Terakhir pengambilan keputusan⁸⁰.

Terdapat pembentukan tim rekrutmen, pada tahap pertama dalam rekrutmen karyawan. pembentukan ini bertujuan untuk menangani dan adanya tanggung jawab terhadap apa yang akan dilaksanakan selanjutnya. Tim dibentuk melalui rapat oleh para pengelola Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin⁸¹. Dilakukannya pembentukan tim setelah selesainya tahap

⁸⁰ Dr. H. Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2010), Hal. 9-10 <https://books.google.co.id/books?id=UUQ6DAAAQBAJ>.

⁸¹ Bambang Agus Susetyo, *Sutradara Pendidikan* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2019), Hal. 108 <https://books.google.co.id/books?id=0zKyDwAAQBAJ>.

persiapan. Dengan terbentuknya sebuah tim maka terbentuk juga aturan pembagian kontrol kerja dan tugas untuk bekerja. Tujuan dari dibentuknya sebuah tim adalah sebagai penetap tim atau orang dari unit kerja yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tindakan yang sudah dibuat.

Dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan, pembentukan tim pada perencanaan ini baik informal maupun formal merupakan hal yang sering terjadi. pembentukan tim kerja pada rekrutmen karyawan mempunyai tujuan bersama baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. John Adair mengatakan bahwa dalam pembentukan dan penetapan dalam sebuah tim memiliki karakteristik yaitu : mempunyai anggota yang jelas, biasanya terdapat nama tim, Anggotanya mengetahui bahwa diri mereka termasuk dalam sebuah tim, memiliki tujuan, adanya komunikasi, saling mempengaruhi, bergerak secara satu kesatuan.

Dasarnya, pada pembentukan dan penetapan sebuah tim yang biasanya diambil dari orang-orang yang berada pada organisasi, perusahaan maupun lembaga yang jumlahnya relatif pasti terbatas. Pada hal ini, untuk tercapainya suatu tujuan yang ditetapkan oleh tim tersebut terdapat tantangan untuk menghasilkan sinergi yang harmonis dari kinerja tim tersebut. Dalam proses rekrutmen

karyawan, terdapatnya proses pencocokan pekerjaan yang ditetapkan dengan orang yang akan mengembannya.⁸²

Pada pembentukan tim terdapat beberapa langkah-langkah yang dilakukan yaitu :

- a) Penetapan Tim, yang dimaksud dengan penetapan tim adalah adanya tanggung jawab pelaksana dari orang atau tim yang bertugas baik itu dalam penyusunan maupun pengembangan *Standard Operating Procedure* (SOP)⁸³. Dalam proses dibentuknya sebuah tim pastinya mempunyai tujuan yang berbeda-beda, tergantung apa yang ditetapkan dan akan dilakukan oleh tim tersebut untuk membangun dan membentuk tim yang efektif. Menurut Badeni (2013) bahwa dalam anggota tim yang dipilih berdasarkan kesukaannya dan juga berdasarkan kekuatan serta skill yang dimiliki oleh orang yang akan di rekrut menjadi anggota tim. Sebagai manajer harus mampu memahami setiap kemampuan yang dimiliki oleh calon anggota tim agar menjadikan tim tersebut tim yang efektif pada pekerjaannya. Menurut Sudaryono (2017) bahwa tim yang efektif dapat memunculkan prasa percaya diri dan

⁸² Sutanto Windura, *Brain Management Series - Brain Management for Managing People* (Elex Media Komputindo, 2013), Hal. 188
<https://books.google.co.id/books?id=vn1cDwAAQBAJ>.

⁸³ Rifka, *Step by Step Lancar Membuat SOP* (yogya: Penerbit Nauli Media, 2017), Hal. 71
<https://books.google.co.id/books?id=qxdxwAAQBAJ>.

akan menghasilkan sebuah keberhasilan⁸⁴. Orang-orang dari tim tersebut dapat diambil dari unit kerja. Dalam menetapkan tim ada hal-hal yang diperhatikan yaitu tujuan yang jelas, tanggung jawab dan batas wewenang yang jelas serta adanya kerjasama tim. Tim yang dibentuk pada rekrutmen karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin yaitu di dalam organisasi atau tim yang dibentuk di dalam organisasi disebut dengan tim pengendali mutu internal⁸⁵.

- b) Pembagian Tugas, Pembagian tugas berfungsi sebagai penetapan tugas kepada setiap orang yang berada pada tim tersebut sesuai dengan penyusunan dan pengembangan *Standard Operating Procedure* (SOP). Pembagian tugas adalah hal yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan yang ditangani oleh seseorang. Berdasarkan hal tersebut pihak manajemen seharusnya mempunyai standar untuk memilah tingkatan pembagian tugas pada kapasitasnya masing-masing dari orang-orang yang berada pada tim tersebut jika terdapat hal yang tidak sesuai dengan pembagian tugas maka perlunya pelaksanaan forum klarifikasi dan membuat tugas kerja yang

⁸⁴ Butarbutar et al., *Teori Perilaku Organisasi* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), Hal. 84 <https://books.google.co.id/books?id=uDU0EAAAQBAJ>.

⁸⁵ La Ode Kamalia, *Manajemen Pelayanan Rumah Sakit dan Puskesmas* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), hal. 105 <https://books.google.co.id/books?id=hR1YEAAAQBAJ>.

baru untuk menghindari pembagian tugas yang menyimpang⁸⁶.

- c) Penetapan Koordinator Pelaksana Penyusunan, Setelah dibagikannya tugas, selanjutnya menetapkan seseorang yang diberi tanggung jawab terhadap penyusunan dan pengembangan secara garis besar⁸⁷.

Keuntungan yang didapatkan dari pembentukan tim adalah sebagai pertumbuhan kerja sama dalam strategi, membuat orang-orang pada tim tersebut bertanggung jawab yang dapat mempengaruhi hasil kinerja pada tim rekrutmen karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin⁸⁸.

Setelah dibentuknya tim maka dilakukannya analisis kebutuhan karyawan. Analisis Kebutuhan Karyawan atau Beban Kerja menurut Marwansyah merupakan proses penetapan jumlah jam kerja dan orang yang diperlukan untuk menyelesaikan beban kerja pada waktu tertentu. Analisis kebutuhan karyawan bertujuan untuk mengetahui berapa jumlah karyawan yang diperlukan untuk bekerja dan menyelesaikan suatu pekerjaan serta berapa jumlah

⁸⁶ Ari Wahyudi Hertanto, *Kantor Hukum: Pendirian dan Manajemennya (Teori dan Praktik)* (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2022), Hal. 42
<https://books.google.co.id/books?id=0mFzEAAAQBAJ>.

⁸⁷ Rifka, *Step by Step Lancar Membuat SOP*.

⁸⁸ Riki Arizona, "Peran Team Work Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Sinarmas Cabang Malang," *Jurnal Aplikasi Administrasi* 20, no. 1 (2018): 52.

beban kerja yang harus dilimpahkan kepada pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut⁸⁹.

Selanjutnya penetapan kapan akan dilaksanakannya program rekrutmen atau bisa disebut dengan penentuan kurun waktu yang dimulai dari pendaftaran, seleksi administrasi hingga pelaksanaan tes dalam rekrutmen karyawan. Waktu yang ditentukan dalam pelaksanaan pendaftaran rekrutmen karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin ini berlangsung selama kurang lebih dua bulan yang diatur oleh tim rekrutmen. Dua bulan tersebut hanya digunakan untuk pendaftaran, sedangkan untuk penetapan pelaksanaan seleksi dan pelaksanaan tes akan dilaksanakan setelah pendaftaran, setiap calon karyawan yang mendaftar berkas-berkas akan dicek kelengkapannya dan akan dimasukkan ke seleksi berikutnya⁹⁰.

Selanjutnya, penetapan tes secara tertulis (administrasi) dengan tes melalui wawancara. Dalam menetapkan tes apa saja dalam rekrutmen ini tergantung dengan bagian apa yang dibuka dari rekrutmen tersebut. Tes merupakan alat untuk memperoleh informasi baik itu berupa pertanyaan secara tertulis maupun secara lisan dengan syarat-syarat tertentu. Adanya pelaksanaan tes yang

⁸⁹ Nurul Hudaningsih dan Riki Prayoga, "Analisis Kebutuhan Karyawan Dengan Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Departemen Produksi PT. Borsya Cipta Communica," *Jurnal Tambora* 3, no. 2 (2019): 98–106.

⁹⁰ Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Nawawi dan Bapak Syamsul Rani

bertujuan untuk pengukuran agar hasil yang didapatkan dari tes tersebut dapat dipertanggungjawabkan. Dalam tes bukan hanya dipergunakan untuk mendapatkan informasi tentang seseorang, melainkan juga digunakan untuk menentukan sebuah tujuan sehingga dapat mengukur sebuah aktivitas⁹¹.

Langkah terakhir penetapan pengujian tes, Pengujian adalah informasi atau data yang diperlukan untuk menilai sebuah indikator. Biasanya, pengujian dinyatakan sebagai jenis-jenis informasi yang perlu untuk dikumpulkan. Untuk menunjukkan indikator tersebut terpenuhi maka ditentukannya data yang detail⁹². Untuk mengevaluasi atau menguji maka diperlukannya suatu rangkaian aktivitas yang terencana dan sistematis agar mendapatkan kebenaran yang diinginkan⁹³.

Pelaksanaan tes pada rekrutmen karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin serta penetapan Surat Keputusan karyawan. Surat keputusan karyawan berfungsi sebagai kontrak kerja karyawan atau disebut perjanjian kerja karyawan. Perjanjian ini ditandatangani lebih awal. Jika kinerja karyawan

⁹¹ Susilawati, *Tes dan Pengukuran* (Sumedang: UPI Sumedang Press, 2018).

⁹² Neumann dan Hirsch, *Commercialisation of Non-timber Forest Products: Review and Analysis of Research* (Jakarta: Center for International Forestry Research, 2000). Hal. 15

⁹³ Siti Rika Yulistina et al., "Penerapan Teknik Boundary Value Analysis untuk Pengujian Aplikasi Penjualan Menggunakan Metode Black Box Testing," *Jurnal Informatika Universitas Pamulang* 5, no. 2 (2020): 129. Hal. 130

meningkat baik maka kontrak kerja karyawan bisa diperpanjang. Batas kontrak karyawan adalah satu tahun. Surat Keputusan adalah surat yang berisi tentang suatu dasar pertimbangan dalam mengambil keputusan dan merupakan dasar suatu keputusan. Pada surat keputusan, pihak yang diberikan surat keputusan tersebut wajib melakukannya yang sudah tertulis pada surat keputusan tersebut⁹⁴. Surat Keputusan difungsikan untuk menentukan tentang tarif gaji dan upah, pangkat, pemberhentian karyawan, mutasi dan kenaikan golongan gaji⁹⁵. Namun, dalam perencanaan rekrutmen karyawan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin nantinya akan menilai dari kinerja karyawan, jika kinerja karyawan baik dan benar maka SK karyawan itu akan diperpanjang⁹⁶.

Kebutuhan rekrutmen karyawan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin dapat direncanakan atas dasar adanya perubahan strategi terkait dengan perencanaan strategis sumber daya manusia. Diiringi dengan desain ulang jabatan serta dalam analisis jabatan. Pada perencanaan ini, sebelum melaksanakan

⁹⁴ A Fauzi, *Mail Merge : Solusi Praktis Surat-syrat Bisnis* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2007), Hal. 7 https://books.google.co.id/books?id=mT7U%5C_c8qTGAC.

⁹⁵ Angga Citra Hirmawan et al., "Karyawan Dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern (Studi pada PT . Wonojati Wijoyo Kediri)" 34, no. 1 (2016): 189–196, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1333>.

⁹⁶ Wawancara dengan Samsul Rani, S. Ag, M.SI, Sekretaris Umum Masjid Raya Sabilal Muhtadin, 17 Agustus 2022

rekrutmen karyawan tim harus menentukan seberapa banyak posisi yang diperlukan, jenis apa yang diperlukan serta berapa lama waktu yang diperlukan untuk melaksanakan rekrutmen karyawan⁹⁷.

2. Pelaksanaan Program Rekrutmen

Berdasarkan hasil penelitian dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Wakil I Masjid Raya Sabital Muhtadin Kota Banjarmasin bahwa pada tahapan pertama yaitu pelaksanaan pendaftaran rekrutmen karyawan dilakukan secara terbuka atau dengan metode terbuka. Metode terbuka merupakan pemberitahuan informasi yang disampaikan secara luas⁹⁸. Informasi rekrutmen karyawan yang disampaikan pada awalnya disampaikan melalui radio. Sejak Indonesia memasuki era informasi dengan adanya kebebasan untuk memperoleh dan mengakses informasi semakin terbuka lebar.

Seiring perkembangan zaman yang sekarang ini disampaikan melalui media sosial. Perekrutan metode terbuka ini bertujuan agar tersebar luasnya informasi kepada masyarakat dan kesempatan

⁹⁷ Stefanus Suprianto et al., *HUMAN CAPITAL MANAGEMENT AS COMPETITIVE ADVANTAGES IN HEALTH CARE (Pengelolaan Modal Sumber Daya Manusia Sebagai Keunggulan Kompetitif dalam Perawatan Kesehatan)* (Sidoarjo: Zifatama Jawa, 2021), <https://books.google.co.id/books?id=IH8-EAAAQBAJ>.

⁹⁸ Nurul Aisyah dan Angelia Giovanni, "Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1, no. 2 (2018): 8–18.

untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas juga menjadi lebih besar⁹⁹. Memungkinkan membuat lebih banyak calon pelamar kerja yang akan mengikuti dalam pendaftaran dan seleksi rekrutmen serta memungkinkan calon pelamar kerja yang berasal dari berbagai macam latar belakang yang berbeda beda. Dengan metode terbuka ini dapat menambah cakupan menjadi lebih luas, Menurut Smith bahwa rekrutmen yang dilakukan secara terbuka merupakan sistem rekrutmen yang memperbolehkan pihak mana saja untuk melamar pekerjaan secara langsung kepada pihak lembaga maupun instansi serta menjadi kandidat calon peserta yang mengikuti rangkaian kegiatan rekrutmen yang diadakan oleh tim rekrutmen¹⁰⁰.

Namun, jika karyawan diperlukan hanya satu atau dua orang maka metode yang digunakan adalah dengan metode tertutup, Informasi hanya disampaikan melalui para karyawan atau melalui orang-orang tertentu¹⁰¹. Dengan kata lain, informasi yang disampaikan secara *Word Of Mouth* atau dari mulut ke mulut¹⁰².

⁹⁹ Baiq Setiani, "Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan," *Manajemen sumber daya manusia* 1, no. 1 (2013): 41.

¹⁰⁰ Mia Rosmiati, Asep Sumaryana, dan Ahmad Buchari, "Rekrutmen Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung," *Jurnal Administrasi Publik* 9, no. 2 (2018): 228–243, <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jap/article/view/4764>.

¹⁰¹ Muslim Wijaya, "Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Plant Medan," *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen* 3, no. 1 (2017): 1–8.

¹⁰² Freddy Rangkuti, *WAKE UP!* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013), Hal. 81 <https://books.google.co.id/books?id=bJBeDwAAQBAJ>.

Dengan metode ini informasi yang hanya disampaikan hanya untuk karyawan dan memiliki sistem kawan, yaitu sistem penarikan karyawan atas dasar hubungan pribadi seperti relasi atau dengan hubungan kekeluargaan¹⁰³. Informasi yang disampaikan melalui mulut ke mulut ini sering digunakan dikarenakan tidak memerlukan biaya dan sangat efektif untuk dilakukan¹⁰⁴.

Pada tahapan kedua yaitu pelaksanaan seleksi, terdapat beberapa langkah dalam proses seleksi karyawan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin. Adanya keharusan dalam mengetahui setiap tugas yang harus dilakukan pada setiap jenis pekerjaan dan terdapat kualifikasi orang-orang yang dapat melakukan serta menyelesaikan pekerjaan tersebut. Seleksi adalah proses dari bagian pelaksanaan rekrutmen karyawan yang rumit baik secara teknis seleksi maupun secara hukum tenaga kerja. Dalam seleksi ini memiliki dasar yang terdiri dari analisis jabatan dan spesifikasi jabatan. Analisis jabatan yang teliti akan mendapat hasil spesifikasi jabatan yang nantinya akan dipergunakan pada proses seleksi karyawan yang akan memegang jabatan yang

¹⁰³ Mudrikul Abror, "Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Yen ' S Delight Di Samarinda," *eJournal Administrasi Bisnis* 8 (2020): 152–161.

¹⁰⁴ K P Utomo et al., *DASAR MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN* (Bandung: Penerbit Widina, 2021), Hal. 191 <https://books.google.co.id/books?id=GgpGEAAAQBAJ>.

dipilih¹⁰⁵. Dari analisis jabatan tersebut didapatkannya kemampuan karyawan yang sebanding dengan imbalan yang akan didapatkannya. Maka dari itu adanya penentuan kinerja calon karyawan yang berdasarkan kriteria jabatan. Dalam hal ini, kriteria jabatan merupakan standar hasil kerja serta perilaku yang menghasilkan tercapainya suatu tujuan yang ingin dicapai¹⁰⁶.

Proses pelaksanaan seleksi pertama yaitu administrasi. Seleksi administrasi adalah salah satu bagian dari rangkaian rekrutmen karyawan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin. Dengan tujuan untuk memeriksa setiap persyaratan administrasi yang sesuai dengan pengumuman rekrutmen karyawan¹⁰⁷. Seleksi administrasi adalah seleksi yang harus dijalani oleh calon karyawan dengan melengkapi berkas atau identitas diri¹⁰⁸. Seleksi administrasi ialah suatu bagian yang cepat serta akurat dalam penerapan metode untuk mengambil keputusan dan menyelesaikannya. Perusahaan perlu melakukan seleksi administrasi dalam hal perekrutan pegawai agar dapat

¹⁰⁵ Suprianto et al., *HUMAN CAPITAL MANAGEMENT AS COMPETITIVE ADVANTAGES IN HEALTH CARE (Pengelolaan Modal Sumber Daya Manusia Sebagai Keunggulan Kompetitif dalam Perawatan Kesehatan)*.

¹⁰⁶ Ibid.

¹⁰⁷ Ardhy Nugraha, *Panduan lolos seleksi AKMIL dan AKPOL: Buku panduan lolos menjadi anggota tentara dan polisi* (RajaEbook, 2019), <https://books.google.co.id/books?id=sKjDDwAAQBAJ>.

¹⁰⁸ Dhesy Galuh Ratnawati, *Senjata Ampuh Lolos Tes TNI-POLRI* (Yogyakarta: Bentang B first, 2015), <https://books.google.co.id/books?id=MUmUBgAAQBAJ>.

meminimalisir perekrutan karyawan yang tidak sesuai kriteria yang telah ditentukan dan dapat dipertanggungjawabkan¹⁰⁹.

Pada tahapan ketiga pelaksanaan tes secara tertulis. Pada tahapan ini calon karyawan melakukan tes secara tertulis baik itu soal maupun jawaban. Soal-soal yang diberikan kepada calon karyawan harus dijawab dengan memberikan jawaban secara tertulis. Tes tertulis adalah kumpulan dari soal-soal yang sesuai dengan bagian apa yang direkrut, jika bagian akuntansi maka soal yang diberikan adalah tentang akuntansi (keuangan). Manfaat dari tes tertulis ini adalah dapat mengukur nilai pengetahuan oleh calon karyawan dan sebagai pengetahuan untuk menguji calon karyawan baik itu *Skill* maupun prestasi¹¹⁰.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Sekretaris Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin tes tertulis pada rekrutmen karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin ini dilakukan beberapa kali tergantung dengan jumlah pendaftar yang lulus seleksi administrasi.

Tahapan keempat pada rekrutmen karyawan masjid raya sabilal muhtadin kota banjarmasin adalah dengan tes lisan. Tes

¹⁰⁹ Desi Pibriana, "Penggunaan Metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam Pengambilan Keputusan Rekrutmen Karyawan Pada PT. ABC," *Techno.Com* 19, no. 1 (2020): 45–55.

¹¹⁰ Yusrizal dan Rahmati, *Tes Hasil Belajar* (Aceh: Bandar Publishing, 2020), Hal. 32-33 <https://books.google.co.id/books?id=hD2VEAAAQBAJ>.

lisan merupakan tes dilakukan dengan cara tanya jawab langsung (secara tatap muka) antara penguji dengan para calon karyawan. Dengan adanya tes secara lisan ini penguji dapat mengetahui dan menilai tingkat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan, melalui tes lisan ini hasil dalam pelaksanaan tes dapat langsung diketahui¹¹¹.

Tes lisan pada rekrutmen karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin terbagi menjadi dua yaitu :

1. Tes Wawancara

Tes wawancara berfungsi untuk mengetahui bagaimana keterampilan calon karyawan seperti sikap, motivasi, serta kedewasaan emosional maupun spiritual dari hasil wawancara juga karakter calon karyawan dapat terungkap¹¹². Pada wawancara rekrutmen karyawan inilah dari seorang pelamar kerja dapat mengetahui kompetensi maupun kualitas sebagai calon pelamar kerja yang pada akhirnya jika lulus dari wawancara dapat melaksanakan tes selanjutnya.

2. Tes Keagamaan

Berdasarkan wawancara peneliti tes keagamaan yang dilaksanakan pada rekrutmen karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota

¹¹¹ Ibid.

¹¹² Nurul Hudha, Alvina Kusuma, dan Muhammad Amien, *Panduan Sukses Tes BUMN & CPNS* (Surakarta: Genta Smart Publisher, 2020), Hal. 412
<https://books.google.co.id/books?id=LsTyDwAAQBAJ>.

Banjarmasin ada dua, yaitu pembacaan al-qur'an dan hafalan do'a qunut¹¹³.

Selain tes tertulis dan tes lisan, berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat juga tes keterampilan. Tes keterampilan ini berfungsi sebagai penentu tingkat dari keterampilan seseorang¹¹⁴. Tes ini merupakan tindakan kerja yang dapat mengukur seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kriteria atau dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan tes ini maka dapat mengetahui secara langsung kualitas keterampilan calon karyawan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin¹¹⁵.

Dengan dilakukannya seleksi serta adanya tes yang diberikan kepada calon karyawan dapat mengetahui keahlian serta potensi pada setiap calon karyawan. Diharapkan dengan adanya proses seleksi dan tes bisa mendapatkan karyawan yang kompeten pada bidangnya yang mengisi posisi pada bidang yang dibutuhkan. Tujuan akhir dari seleksi dan tes adalah untuk mendapatkan karyawan yang terbaik dari pelamar kerja yang telah mendaftarkan diri pada rekrutmen karyawan¹¹⁶.

¹¹³ Wawancara dengan sekretaris Masjid raya sabilal muhtadin

¹¹⁴ A Khawarizmi, *Keterampilan Karir Yang Sukses - Cara Terbaik Untuk Meningkatkan Karir Anda* (Al Khawarizmi, 2022), Hal. 14 <https://books.google.co.id/books?id=zXJ-EAAAQBAJ>.

¹¹⁵ Tauada Silalahi, *Evaluasi Pembelajaran* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), <https://books.google.co.id/books?id=DNMAEAAAQBAJ>.

¹¹⁶ Fatikha Rizdiana Dewi, "Mengelola Sumber Daya Manusia (Rekrutmen dan Seleksi)" (2017): 65–71.

Lebih jelasnya dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan masjid raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin memiliki prosedur dalam pelaksanaan seleksi. Yang mana dalam pelaksanaannya didasarkan tentang tes-tes yang ketika calon karyawan dinyatakan tidak lulus dalam tes yang dilaksanakan maka untuk tes berikutnya tidak akan bisa diikuti lagi oleh calon karyawan karena dinyatakan tidak lolos. Dalam sistem seleksi calon karyawan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin dilakukan ketika calon karyawan telah mengikuti seluruh rangkaian dalam tes dan dihitungnya nilai rata-rata apakah nilai calon karyawan tersebut tidak mencukupi atau mencukupi. Bagi calon karyawan yang nilainya mencukupi atau sesuai dengan standar maka dinyatakan diterima. Jika nilai yang didapat oleh calon karyawan tidak mencukupi maka dinyatakan tidak diterima untuk bekerja di Masjid raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin¹¹⁷.

Sistem seleksi yang efektif untuk dilaksanakan yang dijelaskan oleh Budianto (2009) memiliki sasaran yaitu :

1. Keadilan

Keadilan berarti adanya pemberian jaminan untuk setiap calon karyawan yang telah memenuhi syarat-syarat yang diberikan akan mendapatkan yang sama dalam sistem seleksi yang dilaksanakan

2. Keyakinan

¹¹⁷ Darwin Lie et al., *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), Hal. 85 <https://books.google.co.id/books?id=nrWeEAAAQBAJ>.

Tingkat yang dihasilkan dalam seleksi oleh calon karyawan pada seleksi akan memiliki manfaat untuk kedepannya calon karyawan tersebut bekerja.

3. Keakuratan

Keakuratan berarti kemampuan dari proses seleksi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja calon karyawan saat diterimanya sebagai karyawan.

Pelaksanaan seleksi ini merupakan proses yang dilakukan oleh tim rekrutmen untuk memilih calon karyawan yang paling memenuhi persyaratan serta kriteria sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Proses seleksi menjadi sebuah perhatian karena proses seleksi karyawan merupakan titik awal untuk membangun sumber daya manusia pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin yang berkualitas. Proses seleksi juga merupakan bagian terpenting dari program sumber daya manusia. Pelaksanaan seleksi yang dilaksanakan secara baik, sebagai karyawan yang diterima akan menyadari apa yang menjadi tujuan karir serta bagi pihak Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin dapat menimba manfaat dari karyawan tersebut¹¹⁸.

Sedangkan untuk pelaksanaan rekrutmen karyawan yang bertugas dilapangan seperti kebersihan maka yang diperlukan hanya

¹¹⁸ Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, dan Atiqatul Maula, "METODE DAN PROSEDUR PELAKSANAAN REKRUTMEN SELEKSI PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk," *Competence : Journal of Management Studies* 12, no. 2 (2019): 90–107.

bagian administrasi. Lebih jelasnya bahwa pelaksanaan rekrutmen karyawan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin tergantung dengan karyawan apa yang dibutuhkan. Proses pelaksanaan rekrutmen karyawan yang berbeda-beda ini bertujuan untuk menempatkan karyawan yang sesuai dengan pendaftaran rekrutmen yang dibuka dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan. Sehingga berdasarkan hal tersebut dapat menimbulkan kenyamanan dalam bekerja di Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin¹¹⁹.

3. Evaluasi Program Rekrutmen

Secara umum terdapat lima bagian dalam evaluasi yaitu pertama, untuk mengetahui jumlah sudah mencukupi lowongan pekerjaan. Kedua, tujuan yang ingin dicapai, apakah dalam perekrutan karyawan menghasilkan para karyawan yang memiliki kualifikasi. Ketiga, kualitas pelamar. Pelamar telah memenuhi kriteria ataupun spesifikasi pekerjaan serta dapatkah mereka melakukan pekerjaan yang telah mereka pilih. Keempat, biaya setiap pelamar yang direkrut. Untuk mengetahui biaya merekrut para karyawan dari berbagai sumber. Kelima, waktu yang

¹¹⁹ Andik Asmara dan Haryanto Haryanto, "Pengembangan Tes Minat Dan Bakat Dengan Metode Jaringan Syaraf Tiruan (Jst) Untuk Memprediksi Potensi Siswa Bidang Robotika," *Jurnal Pendidikan Vokasi* 5, no. 3 (2015): 273.

dibutuhkan. Dalam lowongan pekerjaan terisi cepat oleh para calon karyawan yang memiliki kualifikasi¹²⁰.

Evaluasi merupakan cara yang utama untuk mengetahui terhadap upaya yang telah dilakukan apakah efektif dalam beberapa aspek misal dalam aspek waktu. Berdasarkan hasil penelitian pada wawancara dengan wakil ketua Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin pada bagian evaluasi rekrutmen ini adalah kepastian karyawan pada bagian keagamaan yaitu imam masjid. Imam masjid dipastikan minimal hafal al-qur'an 10 juz dan kepastian hafalan tersebut tercatat pada blanko persyaratan sebagai imam Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin¹²¹. Pemberian blanko persyaratan ini bertujuan sebagai pemenuhan kriteria yang diperlukan oleh masjid¹²². Blanko persyaratan adalah media validasi yang diberikan kepada calon karyawan masjid raya sabilal muhtadin kota banjarmasin berfungsi sebagai kontrol dari *Standard Operating Procedure*¹²³.

Selanjutnya evaluasi yang dilihat pada kinerja karyawan, evaluasi kinerja merupakan penilaian yang dilaksanakan untuk mengetahui dan menilai hasil dari kerja karyawan itu sendiri. Pengelola Masjid Raya

¹²⁰ Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Hal. 39

¹²¹ Wawancara dengan wakil ketua masjid

¹²² Afifah Roihana, H. Muhammad Hanif, dan Dian Mohammad, "VICRATINA : Jurnal Pendidikan Islam Volume 7 Nomor 5 Tahun 2022 P-ISSN: 2087-0678X," *Jurnal Pendidikan Islam* 7 (2022): 1.

¹²³ Arnina, *Langkah-Langkah Efektif Menyusun SOP* (Depok: Huta Publisher, 2016), https://books.google.co.id/books?id=%5C_xhoDgAAQBAJ.

Sabilal Muhtadin harus mengetahui sampai mana kinerja yang telah dilakukan oleh karyawannya. Melalui evaluasi kinerja karyawan, maka pengelola maupun tim rekrutmen dapat melakukan penilaian pada pekerjaan mereka¹²⁴. Pada hakikatnya, kinerja merupakan hasil dari kerja seorang karyawan setelah melaksanakan rekrutmen.

Secara umum penilaian kinerja merupakan timbal balik yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin¹²⁵. Tujuan paling utama dari evaluasi kinerja karyawan adalah untuk memantau kinerja seorang karyawan apakah karyawan tersebut bekerja secara optimal atau tidak, baik atau tidak¹²⁶. Pada penilaian kinerja karyawan ini dapat dilakukan dengan melihat secara subjektif pada kualitas kinerja karyawan yang dapat dinilai oleh penilaian diri sendiri, teman, maupun oleh atasan. Dalam pengukuran kinerja secara objektif terdiri dari absensi, kecelakaan, kecepatan kerja, kerusakan, pengetahuan tentang apa yang dikerjakan, serta jumlah pendapatan¹²⁷.

¹²⁴ Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan* (Makassar: Cendekia Publisher, 2022), <https://books.google.co.id/books?id=hSedEAAAQBAJ>.

¹²⁵ Fajar Nur'aini Dwi Fatimah, *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*, Anak Hebat Indonesia (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2017), <https://books.google.co.id/books?id=7SQgEAAAQBAJ>.

¹²⁶ Ghofar Taufiq, "Implementasi Logika Fuzzy Tahani Untuk Model Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan," *Jurnal Pilar Nusa Mandiri* XII, no. 1 (2016): 12–20.

¹²⁷ Suprianto et al., *HUMAN CAPITAL MANAGEMENT AS COMPETITIVE ADVANTAGES IN HEALTH CARE (Pengelolaan Modal Sumber Daya Manusia Sebagai Keunggulan Kompetitif dalam Perawatan Kesehatan)*.

Ada beberapa penilaian dalam evaluasi kinerja karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin yaitu :

1. Kehadiran

Berdasarkan hasil wawancara dengan sekretaris Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin ini Absensi kehadiran karyawan menggunakan absensi sidik jari. Absensi menggunakan sidik jari ialah salah satu teknologi berfungsi untuk memudahkan karyawan dalam melakukan absen serta untuk menghindari manipulasi data. Pada kenyataannya apabila absensi masih dilakukan secara manual maka tidak menutup kemungkinan manipulasi data sangat mudah dilakukan para karyawan. Absensi sidik jari bertujuan untuk mengetahui secara tegas apakah karyawan datang terlambat, datang lebih awal atau tepat waktu. Jika karyawan datang terlambat maka akan jelas terdata kapan karyawan tersebut mengisi absensi kehadiran¹²⁸. Begitu pula dengan waktu pulang kerja karyawan. Evaluasi absensi kehadiran ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan kinerja karyawan di Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin¹²⁹.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu mutu hasil kerja para karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab dan telah diberikan untuknya, baik

¹²⁸ Wawancara dengan sekretaris masjid raya sabilal muhtadin kota banjarmasin

¹²⁹ Sofia Pangemanan, "Evaluasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Melalui Presensi Sistem Sidik Jari," *Jurnal Eksekutif* 3, no. 3 (2019): 1–10.

pekerjaan dalam jangka panjang maupun dalam jangka waktu pendek¹³⁰. Dalam penilaian kualitas kerja karyawan terdapat beberapa indikator yaitu :

- a. Dapat meningkatkan target pekerjaan
- b. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Dalam menyelesaikan pekerjaan mampu menciptakan inovasi
- d. Dapat menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- e. Dapat meminimalisir kesalahan saat bekerja
- f. Tanggung jawab
- g. Disiplin

3. Ibadah

Ibadah yang dimaksud adalah apakah karyawan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin melakukan sholat tepat waktu. Pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin sendiri memiliki aturan apalagi adzan berkumandang pekerjaan apapun harus ditinggalkan dan segera melakukan sholat secara berjamaah. Pada indikator ibadah ini karyawan akan dinilai dan akan menjadi evaluasi pada program rekrutmen karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin yang akan datang¹³¹. Tujuan memberikan penilaian kinerja karyawan pada ibadah adalah untuk menjadikan kebiasaan

¹³⁰ Siswanto Sastrohadiwiryono dan Hj. Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta Timur: Bumi Aksara, 2021), Hal. 45
<https://books.google.co.id/books?id=AgNWEAAAQBAJ>.

¹³¹ Wawancara dengan sekretaris

agar melekat pada setiap karyawan yang bekerja pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin¹³². Berdasarkan hal tersebut sebagai jaminan dalam pencapaian tujuan dan sasaran Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin serta untuk mengetahui penyimpangan ataupun keterlambatan kinerja karyawan agar dapat diperbaiki¹³³.

Evaluasi kinerja merupakan bagian penting yang terkait tentang manajemen sumber daya manusia di Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin dikarenakan :

- a. Dengan Evaluasi kinerja dapat mengetahui secara jelas tentang apa yang telah dikerjakan oleh karyawan. Dalam keaktifan seorang karyawan dapat ditentukan dan dianalisis pada evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja begitu penting untuk mengetahui dan memahami apakah seorang karyawan dapat mempersiapkan diri mereka dalam tanggung jawab yang lebih penting dan lebih besar. Melalui evaluasi kinerja ini sebagai tim rekrutmen karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin dapat dengan mudah mengetahui karyawan yang mempunyai kesiapan dengan profesional.

¹³² Achmad Firdaus, *Maslahah Performa (MaP) Sistem Kinerja untuk Mewujudkan Organisasi Berkemaslahatan* (Yogyakarta, 2014). Hal. 194

¹³³ Nasrullah Nursam, "Manajemen Kinerja," *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017): 167–175.

- b. Dalam evaluasi karyawan juga dapat menetapkan tujuan baru. Tim yang bertugas pada evaluasi kinerja menjadi lebih terbantu untuk menetapkan tujuan baru. Jika karyawan telah diketahui bekerja tidak sesuai dengan aturan maupun sesuai harapan, maka dapat dimulainya peningkatan kinerja karyawan serta mendapatkan cara yang lebih baik.
- c. Evaluasi kinerja karyawan dapat memberikan kejelasan kepada karyawan tentang harapan dan keinginan atasan. Para karyawan mengetahui bahwa kinerja mereka dievaluasi serta dihargai. Oleh sebab itulah pentingnya dalam memberikan kinerja terbaik di Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin¹³⁴.

Berkaitan juga dengan pendapat yang dijelaskan Robbins (2015) tentang penilaian kinerja karyawan yaitu :

a. Ketepatan waktu

Pengukuran ketepatan waktu adalah jenis penilaian khusus sehingga dapat menentukan pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan oleh karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran sebagai ketaatan karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin dalam bekerja.

b. Kuantitas hasil kerja

¹³⁴ S H Sahir et al., *Pengantar Manajemen Kinerja* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022), Hal. 102 <https://books.google.co.id/books?id=ObR9EAAAQBAJ>.

Merupakan jumlah produksi dari pekerjaan yang diselesaikan atau dihasilkan. Dalam hal ini kuantitas hasil kerja dapat diukur dengan memperhitungkan proses dari pelaksanaan pekerjaan. Untuk mengetahui hasil dari kuantitas kerja seorang karyawan adalah dengan melihat hasil dari prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kualitas kinerja karyawan

Dalam pengukuran kualitatif ini dapat dilihat dari tingkat kepuasan. Seberapa baik karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan keterampilan karyawan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin.

Lebih lanjutnya lagi tentang penilaian kinerja karyawan ini terdapat indikator penting yaitu :

a. Prestasi Dalam Bekerja

Tim rekrutmen maupun pengelola Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin dapat mengevaluasi dari hasil kerja karyawan jika hasil tugas karyawan sulit untuk ditentukan.

b. Pencapaian Target

Pada evaluasi, pencapaian target merupakan faktor yang tepat. Kemampuan seorang karyawan dapat dilihat dari hasil pencapaian targetnya.

c. Keterampilan

Terdiri dari kumpulan kemampuan bersifat antar pribadi maupun teknis.

d. Kepuasan

Kepuasan merupakan kualitas kinerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan pada kesiapan serta syarat-syarat kesesuaian.

e. Inisiatif

Merupakan semangat untuk melaksanakan tanggung jawab besar dan tugas baru yang akan dilaksanakan oleh karyawan.

f. Tingkat Kehadiran

Salah satu cara untuk mengetahui kedisiplinan seorang karyawan adalah dengan melihat tingkat kehadirannya. Semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka karyawan tersebut memiliki tingkat disiplin lebih baik. Tingkat kehadiran ini akan mempengaruhi kinerja karyawan.

g. Ketaatan

Terdapatnya kesediaan dan kesadaran dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

h. Tepat Waktu

Tepat waktu merupakan hasil kerja yang didapat oleh karyawan dalam satu periode waktu yang telah ditentukan pada surat

keputusan karyawan Masjid raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin.¹³⁵

Berdasarkan hal tersebut sebagai jaminan dalam pencapaian tujuan dan sasaran Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin serta untuk mengetahui penyimpangan ataupun keterlambatan kinerja karyawan agar dapat diperbaiki¹³⁶

¹³⁵ Firdaus, *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan* (Jawa Barat: Penerbit Adab, 2020), Hal. 42 <https://books.google.co.id/books?id=QUhrEAAAQBAJ>.

¹³⁶ Nursam, "Manajemen Kinerja."