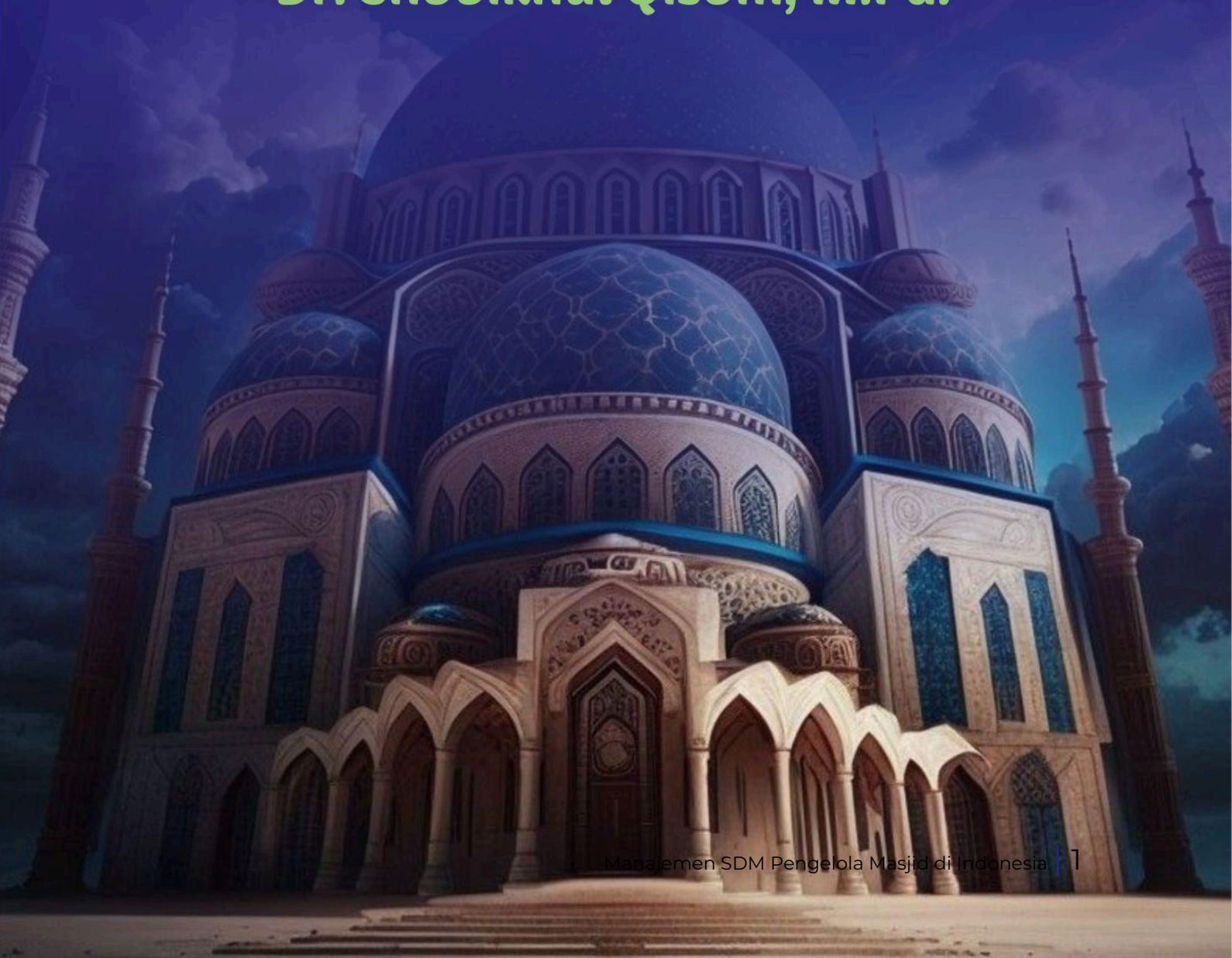




**AR RAHMAH**  
PRESS

# **MANAJEMEN SDM PENGELOLA MASJID DI INDONESIA**

**Dr. Shobikhul Qisom, M.Pd.**



# Manajemen SDM Pengelola Masjid di Indonesia

**Penulis** : Dr. Shobikhul Qisom, M.Pd.

**Editor** : Dewi Ayu Intan Permatasari, M.Pd.

**Desain Tata Letak** : Esti Anugraheni M.

Diterbitkan oleh :

**Ar Rahmah Press**

Gedung STIDKI Ar Rahmah,

Jl. Teluk Buli 1, Perak Utara, Pabean Cantikan, Surabaya

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Agustus, 2024

# DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>3</b>
<b>BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN SDM.....</b>	<b>5</b>
A. Pengertian Manajemen SDM.....	5
B. Tujuan Manajemen SDM.....	7
C. Fungsi Manajemen SDM.....	8
D. Manfaat Manajemen SDM.....	13
E. Pendekatan dan Model Manajemen SDM.....	15
F. Peran Manajer SDM.....	16
G. Hasil Riset.....	17
H. Refleksi.....	18
I. Soal Kasus.....	18
J. Referensi.....	18
<b>BAB 2 TANTANGAN MANAJEMEN SDM.....</b>	<b>19</b>
A. Tantangan Manajemen SDM.....	19
B. Lingkungan dalam dan luar Manajemen SDM.....	19
C. Langkah-langkah menghadapi lingkungan.....	20
D. Hasil Riset.....	26
E. Refleksi.....	26
F. Soal Kasus.....	27
G. Referensi.....	27
<b>BAB 3 PERENCANAAN SDM.....</b>	<b>28</b>
A. Proses Perencanaan SDM.....	29
B. Manfaat Perencanaan SDM.....	30
C. Hasil Riset.....	41
D. Refleksi.....	42
E. Soal Kasus.....	43
F. Referensi.....	44
<b>BAB 4 ANALISA JABATAN.....</b>	<b>45</b>
A. Pengertian analisa jabatan.....	45
B. Output analisa jabatan.....	46
C. Kegunaan analisa jabatan.....	47
D. Metode analisa jabatan.....	47
E. Hasil Riset.....	49
F. Refleksi.....	50
G. Soal Kasus.....	50
H. Referensi.....	51
<b>BAB 5 REKRUTMEN SDM.....</b>	<b>53</b>
A. Pengertian rekrutmen.....	53
B. Proses Rekrutmen.....	54

C. Pengangkatan SDM.....	57
D. Hasil Riset.....	57
E. Refleksi.....	58
F. Soal Kasus.....	59
I. Referensi.....	59
<b>BAB 6 SELEKSI DAN PENEMPATAN SDM.....</b>	<b>60</b>
A. Pengertian seleksi.....	60
B. Tujuan seleksi.....	60
C. Proses seleksi.....	61
D. Tes dalam seleksi.....	63
E. Penempatan SDM sesuai Keahlian.....	63
F. Rotasi, Mutasi, Promosi.....	65
G. Implementasi dan Manfaat.....	66
H. Hasil Riset.....	68
I. Refleksi.....	69
J. Soal Kasus.....	69
K. Referensi.....	70
<b>BAB 8 TRAINING, COACHING, DEVELOPING.....</b>	<b>78</b>
A. Pengertian Training, Coaching dan Developing.....	78
B. Orientasi Training, Coaching dan Developing.....	80
C. Jenis-jenis Training, Coaching dan Developing.....	83
D. Metode - Metode Training, Coaching dan Developing.....	88
E. Integrasi Training dengan Pekerjaan.....	91
F. Hasil Riset.....	94
G. Refleksi.....	95
H. Soal Kasus.....	96
I. Referensi.....	96
<b>BAB 9 PENGEMBANGAN KARIR.....</b>	<b>97</b>
A. Pengertian pengembangan karir.....	97
B. Manfaat pengembangan karir.....	98
C. Perencanaan karir.....	99
D. Manfaat Perencanaan Karir.....	101
E. Model pengembangan karir.....	101
F. Hasil Riset.....	103
G. Refleksi.....	103
H. Soal Kasus.....	104
I. Referensi.....	104
<b>BAB 10 PENILAIAN KINERJA.....</b>	<b>106</b>
A. Pengertian Performance Appraisal (Penilaian Kinerja).....	106
B. Tujuan dan manfaat Penilaian Kinerja.....	107
C. Metode Penilaian Kinerja.....	108

D. Perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan hasil Penilaian Kinerja.....	109
E. Hasil Riset.....	112
F. Refleksi.....	113
G. Soal Kasus.....	113
H. Referensi.....	114
<b>BAB 11 KOMPENSASI.....</b>	<b>115</b>
A. Pengertian kompensasi.....	115
B. Tujuan pemberian kompensasi.....	116
C. Macam-macam kompensasi.....	116
D. Hasil Riset.....	116
E. Refleksi.....	117
F. Soal Kasus.....	118
G. Referensi.....	118
<b>BAB 12 HUBUNGAN INDUSTRIAL.....</b>	<b>119</b>
A. Hubungan Industrial.....	119
B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	119
C. Organisasi profesi.....	122
D. Hasil Riset.....	123
E. Refleksi.....	124
F. Soal Kasus.....	124
G. Referensi.....	125
<b>BAB 13 PENGELOLAAN SDM PASCA KERJA / PENSIUN.....</b>	<b>126</b>
A. Jaminan kesejahteraan dan Keselamatan.....	126
B. Program pengelolaan SDM pasca kerja.....	128
C. Perhimpunan Pensiunan.....	130
D. Hasil Riset.....	132
E. Refleksi.....	132
F. Soal Kasus.....	133
G. Referensi.....	133
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>135</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>136</b>

# BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, serta manajemen operasi. Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam organisasi dan lembaga dakwah karena problem yang dihadapi bukan hanya persoalan isu, keuangan, alat kerja, dan program saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang *notabene* adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor organisasi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan organisasi itu sendiri.

## A. Pengertian Manajemen SDM

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata *minus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Dua kata tersebut digabung menjadi *manajer* yang artinya menangani. *Manager* diterjemahkan ke dalam bahasa inggris *to manage* yang artinya mengelola. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut **Flippo (1976)** adalah “*Personnel management is the planning organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, and maintenance of the people for the purpose of contributing to organizational, individual and social goals*”. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan karyawan atau pegawai agar tercapai tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Pernyataan dari Flippo (1976) tersebut menyamakan pengertian manajemen sumber daya manusia sama dengan manajemen personalia. Dikatakan juga oleh **Rivai (2014)**, adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, lembaga dakwah dan masjid dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi dan lembaga dakwah. Diungkapkan oleh Rivai (2014) juga bahwa setiap manajer yang bertanggung jawab terhadap sumber daya manusia harus memperhatikan hal-hal seperti pengangkatan staf, mempertahankan karyawan, pengembangan karyawan, menjaga ketaatan dan ketertiban karyawan, serta meningkatkan kemampuan organisasi dan lembaga dakwah. Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan *strategic* serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi dan lembaga dakwah yaitu orang-orang yang bekerja di dalam organisasi dan lembaga dakwah baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi organisasi dan lembaga dakwah.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan karyawan dalam sebuah organisasi dan lembaga dakwah. Karyawan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin dan perlu disadari bahwa karyawan adalah mempunyai potensi dan bakat yang terus dapat dikembangkan untuk kepentingan organisasi dan lembaga dakwah. Setelah dikembangkan maka pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam organisasi dan lembaga dakwah. Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) berkembang menjadi manajemen kapital manusia (*human capital management*) memiliki karakteristik yang berbeda. Manajemen Sumber Daya Manusia (*human*

*resource management*) memiliki karakteristik yaitu manusia adalah sumber daya, Fungsi karyawan sebagai pendukung kegiatan industri mencapai laba, Tenaga kerja semakin “habis” seiring waktu, Perusahaan terus mengoptimalkan kinerja karyawan, Anggaran karyawan adalah biaya, dan Sebagai sumber daya, karyawan diukur dari kinerjanya. *Human capital management* memiliki karakteristik : Manusia adalah aset perusahaan, Fungsi karyawan sebagai kunci organisasi untuk berkembang, Tenaga kerja bisa semakin bernilai seiring waktu, Perusahaan terus menambah *value* karyawan, Anggaran karyawan adalah investasi, dan Sebagai aset, karyawan diukur dari pengembangan nilainya.

## **B. Tujuan Manajemen SDM**

Manajemen SDM memiliki tujuan utama agar SDM meningkat produktivitasnya, kinerjanya, loyalitasnya, kesejahteraannya dan kepuasannya sehingga berdampak pada kemajuan organisasi atau lembaga dakwah. Secara rinci tujuan manajemen SDM pada masing-masing organisasi, lembaga dakwah dan masjid bersifat variatif. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi, lembaga dakwah dan masjid yang memungkinkan organisasi, lembaga dakwah dan masjid untuk terus belajar memperagakan peluang baru. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi, lembaga dakwah dan masjid memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja secara legal. Tidak hanya itu, tujuan selanjutnya adalah menerapkan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi dan lembaga dakwah mampu mencapai

tujuannya. Namun, secara khusus manajemen sumber daya manusia ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses perekrutan, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi dan lembaga dakwah.
2. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan atau pegawai adalah stakeholder dalam organisasi dan lembaga dakwah yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan Bersama.
3. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua, artinya ada keterkaitan saling menguntungkan antara organisasi dan lembaga dakwah dengan karyawan.
4. Memastikan bahwa karyawan atau pegawai dinilai serta dihargai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapai.
5. Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental pegawai atau karyawan.

Menciptakan iklim yang humanis, harmonis, serta produktif yang dapat dipertahankan antara manajemen dengan karyawan atau pegawai.

## **C. Fungsi Manajemen SDM**

Sebagaimana fungsi manajemen secara umum yakni *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang saling memberi manfaat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada sumber daya manusia.