

ABSTRAK

Abdul Ghofur, 206010011, Analisis Praktik *Islamic Human Resource Management* pada LAZISMU dan LAZISNU di Kabupaten Kudus.

Penelitian tesis ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia di Lembaga filantropi dengan keinginan mengungkap bagaimana praktik *Islamic human resource management* yang ada pada LAZISMU dan LAZISNU di Kabupaten Kudus. Selain itu penelitian ini juga melihat bagaimana strategi LAZISMU dan LAZISNU di Kabupaten Kudus dalam mengaktualisasikan *Islamic wordl view* pada sumber daya manusianya. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif dengan skema penelitian model analisis studi kasus dengan cara wawancara mendalam berdasarkan acuan pelaksanaan program, observasi, dan dokumentasi pada informan yang terlibat selama pelaksanaan program berlangsung. Subjek penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yang memiliki hubungan sangat erat dengan faktor-faktor kontekstual.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pertama manajemen sumber daya manusia di lembaga filantropi, LAZISMU dan LAZISNU di Kabupaten Kudus mempraktikkan *Islamic Human Resource Management*. Pertama, dilihat dari adanya Komitmen organisasi di level management dalam pelaksanaan *Islamic Human Resource Management*, tersedianya *Standar Operasional Prosedur* (SOP) yang dijadikan sebuah panduan yang bertujuan memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang ada sesuai dengan nilai-nilai Islam. Kedua, berdampak positif pada praktik sumber daya manusia pada setiap tahapan, dimulai dari proses *recruitment and selection, training and development, remuneration and compensation, dan performance appraisal*.

Kata Kunci: *Filantopi, Lazismu, Lazisnu, IHRM*

ABSTRACT

Abdul Ghofur, 206010011, Analysis of Islamic Human Resource Management Practices at LAZISMU and LAZISNU in Kudus Regency.

This thesis research focuses on human resource management in philanthropic institutions with the desire to reveal how Islamic human resource management practices exist at LAZISMU and LAZISNU in Kudus Regency. Apart from that, this research also looks at the strategies of LAZISMU and LAZISNU in Kudus Regency in actualizing the Islamic wordl view in their human resources. The research method used is a qualitative type of research with a case study analysis model research scheme using in-depth interviews based on program implementation references, observation and documentation of informants involved during program implementation. The subjects of this research used Purposive Sampling which has a very close relationship with contextual factors.

Based on the research results, it was found that firstly, human resource management in philanthropic institutions, LAZISMU and LAZISNU in Kudus Regency, practices Islamic Human Resource Management. First, seen from the organizational commitment at the management level in implementing Islamic Human Resource Management, the availability of Standard Operating Procedures (SOP) which is used as a guide which aims to ensure that the management of existing human resources is in accordance with Islamic values. Second, it has a positive impact on human resource practices at every stage, starting from the recruitment and selection process, training and development, remuneration and compensation, and performance appraisal.

Keywords: *Philanthropy, Lazismu, Lazisnu, IHRM*

لاخص البحث

عبد الغفور، ٢٠٦٠١٠٠١١، تحليل ممارسة إدارة الموارد البشرية الإسلامية في LAZISNU و LAZISNU قدس

تتركز هذه الأطروحة على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات فيلانترافي بالرغبة عن كشف كيفية إدارة الموارد البشرية الإسلامية في LAZISNU و LAZISNU قدس. هذا البحث أيضًا ينظر كيف استراتيجي LAZISNU و LAZISNU في قدس على تحقيق الرؤية العالمية الإسلامية في مواردهم البشرية. طريقة هذا البحث هي البحث النوعي برسم نموذج تحليل دراسة الحالة باستخدام مقابلة متعمقة تعتمد على برنامج، مراقبة، وتوثيق الم خبرين المشاركين أثناء تنفيذ البرنامج. استخدم موضوعات هذا البحث أخذ العينات الهادفة والتي لها علاقة وثيقة جدًا بالعوامل السياقية.

وبناء على نتائج البحث، وجد أن إدارة الموارد البشرية في المؤسسات فيلانترافي، LAZISNU و LAZISNU في قدس ممارسة إدارة الموارد البشرية الإسلامية. أولاً، من خلال الالتزام التنظيمي على مستوى الإدارة في ممارسة الإدارة الإسلامية للموارد البشرية، كان التشغيل القياسية (SOP) التي تستخدم الأساس ليؤكد إدارة الموارد البشرية الحالية تتوافق مع القيم الإسلامية. ثانياً، له تأثير إيجابي على ممارسة الموارد البشرية في كل مرحلة، بدء من عملية التوظيف والاختيار، والتدريب والتطوير، والمكافآت والتعويضات، وتقييم الأداء.

الكلمات الأساسية: فيلانترافي، LAZISNU، LAZISNU، إدارة الموارد البشرية الإسلامية.