

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Saat ini, masih ada kekhawatiran mengenai pentingnya menempatkan manusia sebagai pusat organisasi. Hal ini dibuktikan dengan berkembangnya berbagai macam konsep manajemen, antara lain *social man era*, *personel management*, *human resources management*, hingga *human capital*.<sup>1</sup> Bahkan saat ini, sumber daya manusia secara luas dianggap sebagai aset dan alat penting bagi organisasi untuk mencapai visi dan misinya.

Gellatly, et, al. memaparkan bahwa berdasarkan sumber yang berbasis pandangan perusahaan, investasi organisasi pada sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) dan kinerja tinggi (*high performance*) bagi organisasi.<sup>2</sup> Peter dan Eunice pun menyatakan bahwa untuk mencapai visi dan misi organisasi secara efektif dan efisien, organisasi membutuhkan karyawan yang berkomitmen.<sup>3</sup>

Konsep ini nampaknya sudah tertanam kuat di dunia Barat, namun telah menemui banyak konflik di dunia Timur, khususnya di negara-negara Islam. Disisi lain, Islam merupakan agama yang diyakini oleh umat Muslim telah mengatur seluruh aspek kehidupan manusia. Sehingga dalam perspektif umat Muslim, sudah seharusnya Islam memiliki pengaruh yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam Islam, Allah dalam Al-Qur'an pun telah membahas isu sumber daya manusia secara langsung dan tidak

---

<sup>1</sup> Mawdudur Rahman dan Muhammad Al-Buraey, "An Islamic Perspective of Organizational Controls and Evaluation", *American Journal of Islamic Social Sciences*, Vol. 9 No. 4 (1992) diakses pada tanggal 14 Mei 2023 <https://doi.org/10.35632/ajis.v9i4.2537>

<sup>2</sup> Gellatly, I., Hunter, K., Currie, L., dan Irving, P., "HRM Practices and Organizational Commitment Profiles", *The International Jurnal of Human Resource Management*, Vol. 20 No. 4 (2009): 869-884 diakses pada 14 Mei, 2023, <http://dx.doi.org/10.1080/09585190902770794>

<sup>3</sup> Peter, I., dan Eunice, A. "The Link Between Human Resource Management Practices and Organisational Commitment", *Indian Journal of Management Science*, Vol. 4 No. 1 (2014): 10-18

langsung, mulai dari spesifikasi mengenai benar dan salah, hadiah dan hukuman, bekerja dan spiritualitas, serta hubungannya antar sesama makhluk.

Dalam dua dekade ini, terlihat adanya ledakan minat penelitian pada manajemen syariah, akan tetapi sebagaimana besar penelitian masih berfokus pada keuangan dan akuntansi Islam, pemasaran Islam, kepemimpinan Islam dan etika kerja Islam.<sup>4</sup> Akan tetapi, literatur yang membahas peran Islam dalam praktik manajemen sumber daya manusia belum berkembang secara pesat seperti topik-topik lain yang disebutkan sebelumnya.

Bidang filantropi Islam sendiri juga sudah ada dan mengakar dalam praktik masyarakat Indonesia, yang diwujudkan dalam bentuk zakat, infak, dan sedekah. Bahkan filantropi mengalami kebangkitan dalam bentuk dan konten baru. Hal itu diungkapkan Amelia Fauzia,<sup>5</sup> Filantropi, juga dikenal sebagai pemberian amal, telah ada sejak abad ke-19. Menjamur dan majunya lembaga-lembaga pendidikan Islam, seperti Madrasah dan Pondok Pesantren, serta terbentuknya organisasi-organisasi Islam, seperti Muhammadiyah dan Nahdlatul Ulama, menjadi contoh fenomena tersebut Zakat dan wakaf, yang telah tertanam kuat dalam masyarakat Islam, berfungsi sebagai saluran penting antara negara dan masyarakat sipil. Tayeb sendiri menyatakan bahwa umat Islam mulai kembali kepada tradisi Islam dan dasar-dasar iman meraka, sebagai cara untuk menyatakan identitas meraka.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Fesharaki, F., dan Sehat, S., "Islamic Human Resource Management (iHRM) Enhancing Organizational Justice and Employees' Commitment: Case of a Qard Al-Hasan Bank in Iran", *Journal of Islamic Marketing* Vol. 9 No.1 (2017): 204-218 diakses pada tanggal 14 Mei, 2023, <http://dx.doi.org/10.1108/JIMA-03-2017-0029>

<sup>5</sup> David Kloos, „Amelia Fauzia, Faith and the State. A History of Islamic Philanthropy in Indonesia. Leiden and Boston: Brill, 2013, xxxii + 346 pp. ISBN: 9789004233973. Price: EUR 112.00 (hardback).“, *Bijdragen tot de taal-, land- en volkenkunde / Journal of the Humanities and Social Sciences of Southeast Asia*, vol. 170, no. 4 (2014). Dalam Unun Roudlotul Janah, Muchtim Humaidi, *FILANTROPI PADA MASYARAKAT MULTIKULTURAL Upaya Mewujudkan Kemadirian Ekonomi dalam Harmoni*, (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2021), 8.

<sup>6</sup> M Tayeb, "Islamic Revival in Asia and Human Resource management", *Employee Relations* Vol. 19 No. 4 (1997): 352-364 diakses pada tanggal 15 Mei, 2023, <https://doi.org/10.1108/01425459710170086>

Sebagai negara yang memiliki penduduk muslim terbesar di dunia,<sup>7</sup> Indonesia sudah mengalami banyak perubahan dalam menjalankan organisasi sosial, pendidikan, dan komersial. Sehingga, terhitung sampai hari ini sudah banyak bank syariah, institusi keuangan syariah, sekolah Islam atau pesantren, hingga restoran halal yang bermunculan di Indonesia. Upaya filantropis mengalami peningkatan popularitas di kalangan umat Islam Indonesia selama dua puluh tahun terakhir, khususnya setelah krisis keuangan pada akhir tahun 1990an. Meningkatnya pengaruh praktik Islam di berbagai bidang, termasuk administrasi politik, sistem hukum, dan lembaga sosial dan budaya, telah menyebabkan peningkatan upaya *islamisasi*.<sup>8</sup>

Tecat dalam kurun waktu dua dekade ini, pertumbuhan zakat, infaq dan sedekah memiliki tren yang positif.<sup>9</sup> Bahkan jumlah besaran pengumpulan tahun 2023 diproyeksikan kenaikan pertumbuhannya sebesar 21%-30% dari total besaran realisasi pengumpulan di dalam neraca pada tahun 2022. Tahun 2023, pertumbuhan pengumpulan di dalam neraca memiliki proyeksi kenaikan sebesar 30% atau secara

---

<sup>7</sup> The Royal Islamic Strategic Studies Centre, *The World's 500 Most Influential Muslims*, 2023 (RISSC: Jordan, 2023): 257, diakses pada tanggal 16 Mei, 2023, <https://themuslim500.com/books/The%20Muslim%20500%202023%20edition%20-%20Free%20eBook.pdf> menunjukkan, jumlah populasi muslim di Indonesia mencapai 237,55 juta jiwa. Jumlah ini merupakan yang terbanyak di kawasan negara-negara Association of Southeast Asian Nations (ASEAN), maupun secara global. Populasi muslim di Indonesia tersebut setara 86,7% dari total populasi di Indonesia. *The Muslim 500*:

<sup>8</sup> Hilman Latief, "Filantropi Dan Pendidikan Islam di Indonesia", *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. XXVIII No. 1 (2013): 124 diakses pada tanggal 16 Mei, 2023, <https://doi.org/10.15575/jpi.v28i1.540>

<sup>9</sup> Direktorat Kajian dan Pengembangan ZIS DSKL Nasional, *Outlook Zakat Indonesia 2021* (Pusat Kajian Strategis-Badan Amil Zakat Nasional: Jakarta, 2021) <https://puskasbaznas.com/publications/books/1418-outlook-zakat-indonesia-2021> pengumpulan tahun 2020 mengalami pertumbuhan sebesar Rp. 4.311,65 miliar atau 42,16 persen dibandingkan tahun 2019, atau ada peningkatan 34,75% setiap tahunnya dalam rentan waktu 2002-2020

total Rp 9,4 triliun.<sup>10</sup> Perkembangan ZIS ini pun menunjukkan adanya perkembangan lembaga filantropi Islam di Indonesia secara kuantitas. Terbentuknya fatwa-fatwa ulama dan undang-undang terkait zakat, wakaf, infak dan sedekah juga mendukung terbentuknya banyak lembaga filantropi Islam hingga saat ini.

Tak terkecuali lahir dari rahim organisasi Islam terbesar di Indonesia yakni Muhammadiyah dan Nahdatul Ulama dengan masing masing bernama LAZISMU dan LAZISNU. Fenomena menjamurnya lembaga filantropi Islam di Indonesia dalam beberapa tahun kebelakang menjadi suatu hal yang menarik perhatian untuk dikaji dalam berbagai perspektif. Salah satunya adalah dari perspektif praktik manajemen yang dilakukan di lembaga filantropi Islam. Kepatuhan terhadap hukum syariah tidak hanya diperlukan dalam pengelolaan zakat, wakaf, infaq, dan dana sedekah, namun juga penting untuk memastikan bahwa empat domain manajemen – pemasaran, sumber daya manusia, operasi, dan keuangan – mematuhi prinsip-prinsip ini. Islam Kepatuhan terhadap hukum syariah tidak hanya diperlukan dalam pengelolaan zakat, wakaf, infaq, dan dana sedekah, namun penting juga untuk mempertimbangkan ketaatan pada prinsip-prinsip dalam empat bidang pengelolaan: pemasaran, sumber daya manusia, operasional, dan keuangan Islam.

Lembaga filantropi Islam pada dasarnya mengutamakan penyelenggaraan dana zakat, wakaf, infaq, dan sedekah. Adapun terkait manajemen sumber daya manusia belum menjadi perhatian khusus. Padahal lembaga filantropi Islam sendiri diharapkan dapat bergerak menuju filantropi yang berkeadilan sosial. Filantropi keadilan sosial, sebagaimana didefinisikan oleh *National Committee for Responsive Philantropy*, mengacu pada tindakan memberikan

---

<sup>10</sup> Direktorat Kajian dan Pengembangan ZIS DSKL Nasional, Outlook Zakat Indonesia 2023 (Pusat Kajian Strategis-Badan Amil Zakat Nasional: Jakarta, 2023) <https://www.puskasbaznas.com/publications/books/1737-outlook-zakat-indonesia-2023>

dukungan keuangan kepada organisasi nirlaba yang bertujuan untuk menciptakan perubahan sistemik dan meningkatkan peluang bagi individu, khususnya mereka yang menghadapi kerugian ekonomi, sosial, dan politik.<sup>11</sup>

Sebagai upaya untuk mencapai filantropi Islam yang berkeadilan sosial, meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang bekerja pada lembaga filantropi Islam wajib hukumnya. Dalam Outlook Zakat Indonesia 2023, Prof. Dr. KH. Noor Achmad, MA (Ketua BAZNAS) memiliki perhatian dalam upaya penguatan sumber daya manusia (SDM) dalam memperkuat posisi perzakatan nasional. Meskipun kualitas sumber daya manusia menjadi perhatian, akan tetapi dalam BAZNAS Outlook belum menyorot secara jelas bagaimana penanganan melalui manajemen sumber daya manusia sebuah lembaga dapat mengatasi tantangan tersebut. Padahal, lembaga filantropi Islam yang dapat digolongkan menjadi organisasi Islam, memiliki tingkat urgensi paling besar untuk mengadopsi nilai-nilai Islam dalam praktik manajemen sumber daya manusia mereka, yang mana harusnya itu menjadi poin pembeda mereka dengan organisasi lain.

Praktik manajemen sumber daya manusia penting untuk seluruh organisasi untuk memastikan bahwa aset dari sebuah organisasi, yaitu manusia, puas dalam bekerja dan bisa temotivasi untuk mengerahkan usaha maksimum. Terlebih lagi, organisasi Islam mencoba untuk mencapai dua tujuan secara

---

<sup>11</sup> National Committee for Responsive Philanthropy, *Criteria for Philanthropy at Its Best: Benchmarks to Assess and Enhance Grantmaker Impact*, (NCRP Publisher: Washington, D.C, 2001): 16 diakses pada tanggal 16 Mei, 2023, [https://www.ncrp.org/wp-content/uploads/2016/10/paib-fulldoc\\_lowres.pdf](https://www.ncrp.org/wp-content/uploads/2016/10/paib-fulldoc_lowres.pdf) sebuah praktik filantropi disebut filantropi yang berkeadilan sosial jika memenuhi empat kriteria. *Pertama*, memiliki target menghilangkan akar masalah penyebab kemiskinan, ketimpangan, dan ketidakadilan sosial. *Kedua*, memiliki program jangka panjang, memberdayakan dan berkelanjutan. *Ketiga*, menggunakan pendekatan kemanusiaan yang non-diskriminatif dan bersifat inklusif. *Keempat*, memiliki manajemen yang transparan, akuntabel dan responsif dalam melakukan *grantmaking*.

bersamaan, yaitu mencapai kepuasan di dunia dan di akhirat.<sup>12</sup> Sehingga, perlu dipastikan bahwa praktik manajemen sumber daya Islam harus disiapkan dengan baik, diterapkan dengan benar, dan terus dipantau untuk mencapai hasil organisasi yang diinginkan.

Dari uraian di atas nampak adanya urgensi lembaga filantropi yang dapat digolongkan menjadi bagian dari organisasi Islam atau aktivisme Islam mengadopsi nilai-nilai Islam dalam praktik manajemen sumber daya manusia mereka. Oleh karena itu, diperlukan sebuah penelitian untuk melakukan identifikasi penerapan nilai Islam di lembaga filantropi terutama dalam bidang sumber daya manusia. Penelitian komprehensif ini adalah bahwa diperlukan penelitian yang mengkaji, menganalisis dan menguji dari praktik manajemen sumber daya insani di lembaga filantropi.

Jadi dalam penelitian ingin mengungkapkan 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 worldview* pada sumber daya manusianya. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris bahwa implementasi *Islamic Human Resource Management* sebagai kontributor pendukung utama terhadap kinerja lingkungan di lembaga filantropi dalam mendakwahkan Islam yang *rahmatan lil alamin*. Berdasarkan kondisi di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Praktik *Islamic Human Resource Management* pada LAZISMU dan LAZISNU di Kabupaten Kudus”.

---

<sup>12</sup> I Azmi, “*Islamic Human Resource Practices and Organizational Performance: Some Findings in a Developing Country*”, *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, Vol. 6 No. 1 (2015): 2-18 diakses pada tanggal 17 Mei 2023, <https://doi.org/10.1108/JIABR-02-2012-0010>

## B. Fokus Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian tentang praktik *Islamic human resource management* pada sebuah institusi lembaga filantropi di Kabupaten Kudus. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen sumber daya manusia di LAZISMU dan LAZISNU di Kabupaten Kudus memiliki *Islamic world view* dalam proses manajerial sumber daya manusianya. Batasan penelitian ini berfokus pada bagaimana praktik *Islamic human resource management* pada lembaga filantropi LAZISMU dan LAZISNU di Kabupaten Kudus dalam mendakwahkan Islam yang rahmatan lil alamin melalui manajemen sumber daya manusianya yang teraktualisasikan dalam manajerial sumber daya manusia di dalamnya.

## C. Rumusan Masalah

Penelitian ini muncul beberapa rumusan masalah yang berfokus pada beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen organisasi dalam pelaksanaan *Islamic human resource management*?
2. Bagaimana praktik *Islamic human resource management* pada LAZISMU dan LAZISNU di Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana kendala dan solusi dalam praktik *Islamic human resource management*?

## D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan komitmen organisasi dalam pelaksanaan *Islamic human resource management*
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan praktik *Islamic human resource management* pada LAZISMU dan LAZISNU di Kabupaten Kudus
3. Untuk mengungkap kendala dan solusi dalam praktik *Islamic human resource management*

## **E. Manfaat Penelitian**

Ada sejumlah cara berbeda agar temuan penelitian ini diharapkan bermanfaat. Oleh karena itu, tujuan penyelidikan ini adalah seperti yang dijelaskan di bawah ini:

### **1. Secara Teoritis**

- a. Bagi akademisi sebagai tambahan referensi bagi para akademisi mengenai pengetahuan terkait sumber daya manusia ramah lingkungan pada program studi Ekonomi Syariah, lebih khusus lagi pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia IAIN Kudus.
- b. Menambah pengetahuan tentang model pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam.
- c. Menambah hasil pemikiran tentang model manajemen sumber daya manusia pada lembaga filantropi dalam upaya mendakwahkan Islam rahmatan lil alamin.
- d. Bagi masyarakat mitra program sebagai inovasi pengetahuan secara empiris yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di lembaga filantropi dalam mendukung dakwah Islam rahmatan lil alamin.

### **2. Secara Praktis**

- a. Bagi Peneliti
 

Sebagai syarat tugas akhir untuk mendapatkan gelar Magister Ekonomi dan melakukan penelitian yang dilakukan di lapangan dengan pendekatan akademis.
- b. Bagi Masyarakat Mitra
 

Bagi masyarakat mitra program sebagai pengetahuan secara empiris yang berkaitan dengan filantropi dalam managerial sumber daya manusia dengan perspektif Islam.
- c. Bagi Lembaga
 

Bagi LAZISMU dan LAZISNU di Kabupaten Kudus dapat dijadikan pedoman dalam pembentukan sumber daya manusia perspektif Islam guna dapat diaktualisasikan pada proses pembuatan rencana program kedepan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk tujuan memberikan informasi tambahan, pertimbangan, dan bahan referensi mengenai manajemen sumber daya manusia Islam dalam lembaga filantropi.

## F. Sistematika Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menetapkan pendekatan sistematis dan ilmiah dalam mendeskripsikan dan menguraikan setiap bagian bab yang saling berhubungan. Sistematika penulisan penelitian akan diatur sebagai berikut;

1. Bagian Awal

Ada beberapa komponen penyusun bagian pertama, antara lain sebagai berikut: halaman judul, halaman kesepakatan, halaman penyajian, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar bagan, dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

Bagian ini terdiri dari kerangka kerja yang terorganisir dengan baik yang terdiri dari lima bab yang saling berhubungan, membentuk satu kesatuan yang koheren. Kelima bab tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut;

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pengenalan pokok bahasan, rumusan masalah secara tepat, bidang penelitian tertentu, tujuan penelitian, keuntungan melakukan penelitian, dan sistematika laporan penelitian semuanya tercakup dalam bab ini.

### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang kajian pustaka dan teori manajemen sumber daya manusia secara umum dan dalam perspektif Islam. Kemudian juga membahas tentang filantropi. Selain itu pada bab ini juga memaparkan penelitian terdahulu dan kerangka berfikir

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup berbagai kategori penelitian, termasuk pendekatan penelitian, sumber data, dan jenis data. Juga mencakup teknik pengumpulan data, populasi data, metode validasi, dan teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah dilakukan beserta dengan pembahasannya tentang komitmen organisasi dalam pelaksanaan *Islamic human resource management*, praktik *Islamic human resource management* pada LAZISMU dan LAZISNU di Kabupaten Kudus, serta kendala dan solusi dalam mempraktik *Islamic human resource management*.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir ini berisi daftar pustaka, dan riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.

