

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### A. Konsep Islamic Human Resource Management

#### 1. Manajemen

*Management* berasal dari kata *to manage* yang diartikan secara umum sebagai mengurus atau kemampuan menjalankan dan mengontrol suatu urusan atau “*act of running and controlling a business*”.<sup>1</sup> Istilah "manajemen" berasal dari kata Perancis Kuno "management", yang mengacu pada keterampilan atau praktik melaksanakan atau mengawasi tugas.<sup>2</sup> Manajemen juga mengevaluasi, menetapkan tujuan atau tolok ukur, dan mendefinisikan tanggung jawab dan tugas secara efektif. Produktif dan efisien.<sup>3</sup> Oleh karena itu, konsep manajemen terkait erat dengan bisnis yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pemanfaatan yang efisien dan optimalisasi sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Ketika mempertimbangkan konsep "organisasi", hal ini secara inheren melibatkan sekelompok individu. Oleh karena itu, manajemen biasanya digunakan dalam konteks operasi bisnis yang melibatkan sekelompok orang, meskipun manajemen juga dapat diterapkan pada perusahaan individual.

Manajemen umumnya digambarkan sebagai keterampilan menyelesaikan tugas dengan memanfaatkan upaya orang lain. Konsep ini, yang dicetuskan oleh Mary Parker Follett, menyatakan bahwa para manajer mencapai tujuan organisasi dengan mengarahkan upaya orang lain

---

<sup>1</sup> *the act or art of managing: the conducting or supervising of something (such as a business)* (tindakan atau seni mengelola): pelaksanaan atau pengawasan sesuatu (seperti bisnis), “Management.” Merriam-Webster.com Dictionary, Merriam-Webster, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/management> diakses pada 13 September 2023.

<sup>2</sup> Mesiono, Islam Dan Manajemen (Perdana Publishing: Medan, 2019): 44 <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/8851>

<sup>3</sup> Candra Wijaya dan Muhammad Rifa’I, Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi secara Efektif dan Efisien (Perdana Publishing: Medan, 2016), 14 <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/2836>

untuk melaksanakan tugas yang diperlukan, daripada melakukan tugas itu sendiri.<sup>4</sup>

Manajemen, sebagaimana didefinisikan oleh Mary Parker Foliet, adalah keterampilan mencapai tujuan dengan memanfaatkan upaya orang lain.<sup>5</sup>

Pengertian lain dari manajemen, yaitu: sebagaimana dikemukakan oleh Nickels, McHugh and McHugh (1997) *Management is the systematic execution of activities such as planning, organising, directing, and controlling, with the aim of achieving organisational objectives by effectively utilising human and other resources*. Manajemen adalah pelaksanaan kegiatan secara sistematis, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, guna memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>6</sup>

Berdasarkan definisi yang diberikan, ada beberapa poin penting yang dapat menjelaskan manajemen sebagai suatu seni atau proses untuk mencapai tujuan. Saat mengatasi masalah ini, ada tiga faktor yang berperan:

- a. Pemanfaatan sumber daya organisasi mencakup baik pemanfaatan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya dalam organisasi. Gryphon menegaskan bahwa organisasi memiliki beragam sumber daya, meliputi sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya keuangan, dan sumber daya informasi.<sup>7</sup>
- b. Proses pengelolaan sumber daya organisasi melibatkan kemajuan berurutan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pelaksanaan, hingga pengendalian dan pengawasan.
- c. Adanya seni dalam menyelesaikan pekerjaan.

Manajemen melibatkan pengintegrasian prinsip-prinsip ilmiah dan artistik serta penggunaan sumber daya

---

<sup>4</sup> Basu Swasta DH., dan T. Hani Handok, 1997. Manajemen Pemasaran Modern, Liberty, Yogyakarta.

<sup>5</sup> Nashar, SE, MM., M.Si, Dasar-dasar Manajemen, 2013, hlm. 8.

<sup>6</sup> Nashar, SE, MM., M.Si, Dasar-dasar Manajemen, 2013, hlm. 9-10

<sup>7</sup> Fariz, Buku Ajar Pengantar Manajemen, (LPPM STIE YAPAN : Surabaya, 2017), hlm. 6

manusia dan sumber daya lainnya secara efisien untuk mencapai tujuan dalam prosedur yang sistematis. Untuk mencapai tujuan organisasi yang disepakati bersama, manajer memotivasi dan memobilisasi personel serta menggunakan sumber daya lain secara efisien. Faktor utamanya adalah kepemimpinan.

## 2. Manajemen Islam

Konsep manajemen telah hadir dalam Islam sejak Allah SWT menurunkan wahyu-Nya kepada Nabi Muhammad SAW, meskipun sebenarnya istilah “manajemen” tidak banyak dikenal dalam terminologi Islam. Boleh dikatakan bahwa kata “*yudabbiru*” dapat diartikan “mengarahkan, mengatur, melaksanakan, mengoperasikan, mengurus, atau memelihara” jika didekati dari sudut pandang bahasa Arab. Kata ini berasal dari kata “*dabbara*” yang berarti “mengorganisasi”, “*mudabbir*” yang berarti “orang yang pandai mengatur” atau “pengorganisasi” dan “*mudabbar*” yang berarti “diatur”. Bersama-sama, kata-kata ini membentuk asal kata tersebut.<sup>8</sup>

Kata tersebut banyak terdapat dalam Al-Qur’an seperti firman Allah SWT dalam QS. As-Sajdah, 32:

يُدِيرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ  
كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ﴿٣٢﴾

*“Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.” (As-Sajdah/32:5)*

Ayat Al-Qur’an yang dapat dijadikan acuan pekerjaan manajemen lainnya adalah QS. Ash-Shaff, 4:

<sup>8</sup> Mesino, *Islam dan Manajemen* (Perdana Publishing: Medan, 2019), 69.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ

بَنِينَ مَرْصُوصِينَ

“*Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kukuh.*” (As-Saff/61:4)

Ayat di atas dengan jelas menggambarkan bahwa Allah SWT adalah pemegang kekuasaan tertinggi yang mengawasi alam. Ketepatan penataan alam semesta ini memberikan bukti betapa besarnya keagungan Allah SWT dalam mengawasi berjalannya alam. Sesuai dengan penunjukan ilahi Allah SWT, manusia ditunjuk sebagai khalifah di bumi dan dengan demikian memikul tanggung jawab untuk mengatur dan mengatur planet ini secara efektif. Hal ini sejalan dengan pemerintahan Allah SWT atas alam semesta dan pengelolaan urusan-urusan penting-Nya dengan menggunakan prinsip-prinsip yang sehat. Allah SWT juga memiliki kecenderungan terhadap ketertiban, karena memfasilitasi pembentukan struktur yang stabil dan terpadu.

Prinsip-prinsip manajemen dalam Islam tidak hanya bersumber dari ajaran Al-Qur'an saja, melainkan juga dari tuntunan yang diberikan dalam hadis Nabi Muhammad SAW, seperti yang diungkapkan dalam sabdanya:

“*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan (baik, teratur, tertib, rapi, benar, jelas dan tuntas)*” (H.R. Thabrani).

Oleh karena itu, menurut pandangan Islam, pengelolaan menghendaki segala sesuatunya dilaksanakan secara itqan, artinya tertib, teratur, rapi, benar, jelas, dan menyeluruh. Mengingat hal ini tersirat dalam Islam, maka hal tersebut tidak boleh dilakukan sembarangan.

Dalam Islam, manajemen dianggap sebagai suatu disiplin (seni) yang berasal dari tahap awal perkembangan Islam. Pemahaman ini tidak jauh dari kenyataan. Mayoritas orang menjelaskan kepemimpinan Islam dalam konteks manajemen Islam. Aspek terpenting dalam manajemen Islam adalah harus memiliki kualitas ri'ayah yang dapat diterjemahkan sebagai semangat kepemimpinan. Menurut perspektif Islam, aspek terpenting dari konsep manajemen adalah semangat kepemimpinan organisasi. Kepemimpinan dalam Islam merupakan komponen tanggung jawab manusia yang paling hakiki, khususnya peran khalifah fil ardh.<sup>9</sup>

Selain itu, manajemen dalam Islam terdiri dari dua komponen penting, yaitu subjek dan objek. Tindakan manajemen adalah obyeknya, dan subyeknya adalah pelakunya, yaitu pengelolanya. Tindakan manajemen mencakup berbagai aspek seperti organisasi, sumber daya manusia, keuangan, operasi/produksi, pemasaran, dan bidang terkait lainnya. Fungsi utama manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan (actuating), dan pengawasan (controlling).<sup>10</sup>

Meskipun tidak menggunakan istilah tersebut seperti yang digunakan saat ini, namun negara Islam yang ada pada masa Rasulullah SAW, Khulafaur Rasyidin, Dinasti Bani Umayyah, dan Dinasti Abbasiyah bertugas menjalankan fungsi-fungsi tersebut. Sebagaimana dinyatakan sebelumnya, Nabi dan para sahabat menggunakan prinsip-prinsip manajemen untuk menyusun kehidupan mereka, dengan memanfaatkan ideologi manajemen Islam yang berasal dari Al-Qur'an dan ajaran Nabi (hadits). Mereka yang menyatakan bahwa pengelolaan tidak dilaksanakan pada periode awal Islam adalah kesalahan besar.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Fitri Wulandari, *Manajemen Syariah* (Gerbang Media Aksara: Yogyakarta, 2022), 27.

<sup>10</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sin, *Manajemen Syariah* (Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2006), 29

<sup>11</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah* (Aswaja Pressindo: Yogyakarta, 2012), 3 <https://core.ac.uk/download/pdf/45258619.pdf>

Yang membedakan dari sekian banyak prinsip yang diatur dalam syariah Islam adalah metode pengelolaannya yang bersumber dari Alquran dan hadis Nabi. Berbeda dengan pendekatan tradisional, gaya manajemen ini. Oleh karena itu sering disebut manajemen Islam atau disebut juga manajemen syariah, atau manajemen yang bekerja berdasarkan kaidah syariah, yang menyebutkan perbuatan apa yang boleh dan perbuatan apa yang tidak boleh. Manajemen syariah merupakan suatu cara menjalankan usaha yang berakar kuat pada nilai-nilai dan tidak dapat dipisahkan darinya. Manajemen syariah menempatkan kepentingan yang sama baik pada kehidupan dunia maupun akhirat, yang hanya dapat dipahami dalam kerangka sistem keyakinan agama Islam.<sup>12</sup> Selain itu kegiatan yang dilakukan dalam manajemen syariah berpusat pada amal shaleh yang dilakukan pelakunya dan perilaku yang mempunyai nilai ibadah. Inilah perbedaan utama antara manajemen syariah dan manajemen konvensional.

Perbuatan baik tidak hanya mencakup pemahaman konvensional tentang perbuatan baik, namun juga perbuatan kebajikan yang berakar pada keimanan, yang memerlukan prasyarat tertentu sebagaimana diuraikan di bawah ini:<sup>13</sup>

- a. Suatu amalan yang shaleh hanya dapat dianggap demikian jika berakar pada ketaqwaan yang tulus kepada Allah SWT. Satu-satunya alasan niat ikhlas hanyalah Allah SWT, karena Dialah sumber keikhlasan yang hakiki. Demikian pula amal kebaikan apapun, diatribusikan kepada Allah SWT sebagai asal muasal keikhlasan. Karena mukmin lah yang bisa meyakini niat ikhlas.

---

<sup>12</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah* (Aswaja Pressindo: Yogyakarta, 2012), 2.

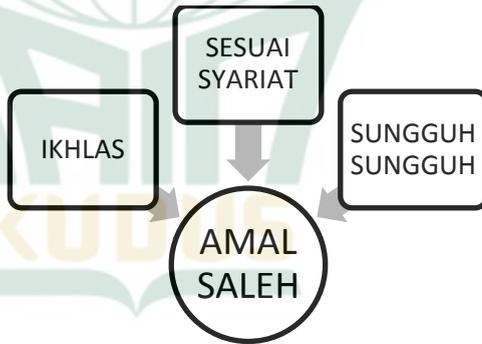
<sup>13</sup> Hafidhuddin, Didin. Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Gema Insani: Jakarta, 2003), 6.

وَمَا أُمْرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ

وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقَيِّمَةِ ﴿٥﴾

“Mereka tidak diperintah, kecuali untuk menyembah Allah dengan mengikhlaskan ketaatan kepada-Nya lagi hanif (istikamah), melaksanakan salat, dan menunaikan zakat. Itulah agama yang lurus (benar).” (Al-Bayyinah/98:5)

- b. Prosedur pelaksanaannya sangat sesuai dengan prinsip-prinsip Syariah. Jika suatu tindakan terpuji secara moral tetapi tidak sejalan dengan aturan syariat, maka tindakan tersebut tidak dapat dianggap sebagai tindakan yang berbudi luhur.
- c. Dilakukan dengan sungguh-sungguh. Perwujudan keikhlasan dalam suatu tindakan bergantung pada pelaksanaan tindakan tersebut dengan tulus dan sepenuh hati.



### 3. Islamic Human Resource Management

Sebenarnya arti kata manusia dan manusia sebenarnya identik. Tafsir ini diambil dari salah satu nama surat dalam Al-Qur'an, tepatnya surat Al-Insan yang merupakan surat ke-76 dan diterjemahkan menjadi "manusia". Orang disebut dengan *al-insan*, yang jika dilihat dari segi linguistik merupakan kebalikan dari kata

“liar” (*al-jinn*). Kedudukan yang dipegang al-insan menunjukkan bahwa ia adalah makhluk yang unik dan mandiri. Juga menunjuk pada manusia seutuhnya, termasuk jiwa dan raganya; manusia berbeda satu sama lain karena perbedaan karakteristik fisik, mental, dan intelektual.<sup>14</sup>

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, individu dianggap sebagai entitas yang berbeda dan bukan sebagai komunitas kolektif. Makhluk-makhluk ini memiliki esensi lengkap mereka, yang mencakup aspek spiritual dan fisik. Makhluk-makhluk ini memiliki kecerdasan yang unik dan ciri-ciri yang berbeda dibandingkan makhluk lainnya. Terlebih lagi, mereka adalah makhluk yang diberi tugas untuk menjadi wakil Allah untuk memajukan kelimpahan di planet ini.

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada manajemen pekerja secara komprehensif, yang mencakup aktivitas seperti rekrutmen, penilaian, pelatihan, dan remunerasi, serta menangani hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, hubungan kerja, dan perlakuan adil di tempat kerja.<sup>15</sup> Griffin mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah segala hal yang dilakukan organisasi untuk mencari, melatih, dan mempertahankan karyawan yang baik.<sup>16</sup> Manajemen sumber daya manusia mencakup proses memperoleh, mendistribusikan, memanfaatkan, dan memotivasi personel dalam lingkungan global. Prosesnya diatur dan dipandu oleh serangkaian kebijakan, strategi, peraturan, dan norma budaya.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Shihab, M. Quraish, *Wawasan Al-Quran; Tafsir Tematik atas Pelbagai Persoalan Umat*, (Mizan: Bandung, 2007), 369.

<sup>15</sup> G. Dessler dan B. Varkkey, “*Human Resource Management, 11th Edition*”, (India : Dorlin Kindersley,Pvt. Ltd, 2009).

<sup>16</sup> Robert G. Griffin, “*Management, 8th Edition*”, (New Delhi : Biztantra, 2005).

<sup>17</sup> M. J. Nadvi dan Z. Junaid, “*Comparison of Modern and Islamic HRM: Impact of IHRM on Organizational Commitment (A Survey Among Employees of Islamic Banks in Pakistan)*”, *QIJIS : Qudus International Journal of Islamic Studies* Vol. 5, No. 2 (2017): 67 diakses pada tanggal 20 Mei, 2023, <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/QIJIS/article/view/2390/0>

Mengenai pengertian dan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia masa kini, Islam mengamininya dalam hal perancangan dan penerapan dalam sistem perencanaan, rekrutmen pegawai, pelatihan dan pengembangan pegawai, manajemen karier, evaluasi atau penilaian kinerja, kompensasi pegawai, dan hubungan kerja. Perbedaan *human resource management* Islam dan Kontemporer tidak terletak pada definisinya, tetapi pada persepsinya.<sup>18</sup> Konsep *human resource management* secara umum didefinisikan dengan baik oleh Al-Qur'an dan Hadits.

Manajemen sumber daya manusia mencakup semua keputusan dan praktik manajerial yang secara langsung mempengaruhi tenaga kerja. Yang dimaksud dengan “*human resource management*” adalah individu yang memiliki kemampuan luar biasa dan menduduki posisi paling unggul di antara semua makhluk lainnya, khususnya kedudukan sebagai khalifah (wakil) Allah SWT di muka bumi QS Al-Baqarah: 30 dan QS Al-An'am:165.<sup>19</sup>

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.”

<sup>18</sup> Muhammad Junaid Nadvi, Human Resource Management in Islamic Perspective, 3  
[https://www.researchgate.net/publication/360234304\\_HUMAN\\_RESOURCE\\_MANAGEMENT\\_IN\\_ISLAMIC\\_PERSPECTIVE](https://www.researchgate.net/publication/360234304_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_IN_ISLAMIC_PERSPECTIVE) Human Resource Management in Islamic Perspective

<sup>19</sup> Fitri Wulandari, Manajemen Syariah, (Gerbang Media Aksara: Yogyakarta, 2022), 161 <https://eprints.iain-surakarta.ac.id/7260/1/BUKU%20MANAJEMEN%20SYARIAH-DR%20FITRI%20WULANDARI.pdf>

Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Al-Baqarah/2:30)

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ

“Dan Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia mengangkat (derajat) sebagian kamu di atas yang lain, untuk mengujimu atas (karunia) yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu sangat cepat memberi hukuman dan sungguh, Dia Maha Pengampun, Maha Penyayang.”

Islam secara komprehensif mencakup semua aspek kehidupan manusia; mungkin itu bersifat teologis, sosial atau ekonomi.<sup>20</sup> Moideenkutty, Al-Lamki dan Murthy (2011) menegaskan kembali bahwa kita dapat menemukan pedoman yang tepat dan luas dalam agama mengenai berbagai aspek *human resource management*.<sup>21</sup> Konsep *Islamic human resource management* memiliki pendekatan multi arah yang mencakup kesejahteraan karyawan, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Pawan S. Budhwar dan Yaw A. Debrah, “Human Resource Management in Developing Countries”, *Psychology Press: Taylor & Francis e-Library* Vol. 5 (2001): diakses pada tanggal 20 Mei, 2023, <https://doi.org/10.4324/9780203464373>

<sup>21</sup> U Moideenkutty., Al-Lamki A dan Murthy Y.S.R, “HRM practices and organizational performance in Oman”, *Personnel Review* Vol. 40 No. 2 (2011): 239–251 diakses pada tanggal 20 Mei, 2023 <https://doi.org/10.1108/00483481111106101>

<sup>22</sup> Ali, A.J. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review*, 39(6), 692–711. <https://doi.org/10.1108/00483481011075567>

Manajemen sumber daya manusia Islami adalah pendekatan metodis untuk mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dalam suatu organisasi, berpedoman pada prinsip-prinsip yang tertuang dalam Al-Qur'an dan Sunnah.<sup>23</sup>

Metode alternatif analisis manajemen sumber daya manusia antara lain adalah pendekatan tauhid (aqidah), pendekatan syariah, dan pendekatan moral.<sup>24</sup> human resource management dapat diartikan sebagai pemanfaatan secara efektif praktik-praktik yang mencontoh yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW untuk mengelola sumber daya manusia. Model ini menunjukkan sifat-sifat kenabian dan telah diterapkan selama lebih dari empat belas abad di bawah bimbingan wahyu dari Allah SWT.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ  
 يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

*“Sungguh, pada (diri) Rasulullah benar-benar ada suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat serta yang banyak mengingat Allah.”*

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ

*“Sesungguhnya engkau (Muhammad) benar-benar berbudi pekerti yang agung.”*

Sehingga memahami manajemen sumber daya manusia dari perspektif Islam, harus ada pemahaman tentang pengetahuan Syariah Islam tentang bagaimana memperlakukan orang dalam suatu organisasi. Karena

<sup>23</sup> Abdul Hamid Chowdhury, Nazamul Hoque & Mohammad Masrurul Mawla, *Human Resource Management from Islamic Perspective*, Bangladesh Journal of Islamic Thought 7:10, (2019): 19-36. hlm 21.

<sup>24</sup> Effendy, Ek. Mochtar. *Manajemen: Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*. (Bhratara: Jakarta, 1996), 20-31.

mereka bekerja di perusahaan, maka perusahaan harus memperlakukan mereka dengan baik sebagai manusia dan sebagai khalifatullah. Perlu juga mengidentifikasi beberapa prinsip moral Islam yang terkait dengan praktik dan kebijakan *human resource management*. Lebih dari itu, harus mengakui dan melibatkan pentingnya nilai-nilai Islam sebagai panduan dasar bagi organisasi mana pun. Oleh karena itu, penting untuk diperhatikan, bahwa semua kegiatan yang berkaitan dengan praktik dan kebijakan *human resource management* dalam suatu organisasi harus didasarkan pada: Al-Qur'an dan Hadits.

#### 4. Prinsip dan Nilai Sumber Daya Insani

Md Suliman Hossin, Idris Ali, Ilham Sentosa memberikan standar dasar kerangka dalam mengungkit lebih besar pada perilaku manajemen sumber daya insani.<sup>25</sup>

##### a. Niat

Dalam Islam, setiap tindakan harus memiliki tujuan, sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW: “Aktivitas dicatat sesuai tujuan, dan individu akan menerima kompensasi atau penolakan yang sama”. Karena seseorang diberkahi dengan kebebasan dan tanggung jawab untuk mengubah cara pandang masyarakat. QS. Ar-Ra'd: 11.

لَهُ مَعْقَبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ  
 اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ  
 وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ

من والٍ ﴿١١﴾

<sup>25</sup> Md Suliman Hossin, Idris Ali, dan Ilham Sentosa, “Human Resource Management Practices from Islamic Perspective: A Study on Bangladesh Context”, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* Vol. 10 No. 6 (2020): 395 diakses pada tanggal 21 Mei, 2023, <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v10-i6/7310>

“Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Penerapan aturan *Islamic human resource management* mensyaratkan bahwa karyawan tidak dihukum karena melakukan kesalahan yang tidak disengaja dan mereka dibayar atau ditolak karena tujuan, ide, rencana, dan prosedurnya, bukan hanya karena hasil aktivitas kerjanya yang tidak dikendalikan oleh karyawan. komponen eksternal. Hal ini merupakan tambahan dari kenyataan bahwa pekerja harus dibayar atas aktivitas kerjanya.<sup>26</sup>

b. Selalu mengingat Tuhan Yang Maha Esa (*Taqwa*)

Istilah "taqwa" mengacu pada kesadaran akan keberadaan Allah, tindakan bertindak dengan cara yang menyenangkan Allah, rasa takut kepada Allah, dan keinginan untuk mencari perlindungan dari murka dan siksa Allah.<sup>27</sup> Menurut perspektif Islam tentang *Islamic human resource management*, ketika individu memiliki ketakwaan, maka mudah bagi mereka untuk

---

<sup>26</sup> J Ruzicka, “Behind the veil of good intentions: Power analysis of the nuclear non proliferation regime”, *International Politics* Vol. 55 No. 3–4 (2018): 369–385 diakses pada tanggal 21 Mei, 2023 <https://doi.org/10.1057/s41311-017-0086-0> dan M Barnett L, I Henriques, dan B Husted W., “Beyond Good Intentions: Designing CSR Initiatives for Greater Social Impact”, *Journal of Management* (2020): 162–175. Diakses pada tanggal 21 Mei, 2023 <https://doi.org/10.1177/0149206319900539>

<sup>27</sup> Mohd. Sidek, dkk., “an Analysis of Taqwa in the Holy Quran: Surah Al-Baqarah”, *IJASOS- International E-Journal of Advances in Social Sciences*, (2017): 401–406 diakses pada tanggal 21 Mei, 2023, <https://doi.org/10.18769/ijasos.336598>

menerapkan perilaku etis baik di rumah maupun di tempat kerja.<sup>28</sup>

- c. Kebaikan dan perlakuan sambil merasakan kehadiran Tuhan (*Ihsan*)

Dalam pandangan Islam, *Al-Ihsan* berarti kebaikan. Makna-makna tersebut dapat diambil dalam konteks perbuatan namun dalam kamus bahasa Arab kata *Ihsan* berarti kesempurnaan. Hal itu menyiratkan demonstrasi cinta seorang mukmin, dan dia sangat percaya bahwa Allah itu ada, dan mengamati tindakan ibadah.<sup>29</sup> Islam mewajibkan kerabat untuk saling membantu dan memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, konsep *Ihsan* memiliki arti penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Seperti yang dikatakan Al-Qur'an dalam surah Al-Kahf: 30.

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ  
مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

*“Sungguh, mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menyia-nyiaakan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu.”*

Dari sudut pandang Islam, makna ayat yang baru saja dibacakan tidak hanya berkaitan dengan gagasan tentang kebenaran, keunggulan, dan kemurahan hati, tetapi juga hak dan keadilan bagi pengusaha dan

<sup>28</sup> M Mushtaq dan J Khan, “Paradigm Shift from Conventional to Islamic Banking System: A Case of the Conversion of Taqwa Islamic Banking in Pakistan”, *Global Regional Review*, Vol. III No. I (2018): 321–332 diakses pada tanggal 21 Mei, 2023 [https://doi.org/10.31703/grr.2018\(iii-i\).23](https://doi.org/10.31703/grr.2018(iii-i).23)

<sup>29</sup> Kadhim, A. S., Ahmad, S. B., & Ahmad, M. (2018). “Islamic Ethics : The Attributes of Al-Ihsan in the Quran and Its Effects on Muslim Morality Islamic Ethics: The Attributes of Al-Ihsan in the Quran and Its Effects on Muslim Morality” *Research Gate*, 8(January), 1–7.

pekerja dalam bidang manajemen sumber daya manusia.<sup>30</sup>

Padahal, hadits yang diturunkan dari Abu Ya'la kepada umat Islam menyatakan bahwa *ihsan* adalah suatu keharusan.

*“Allah SWT mewajibkan kepada kita untuk berlaku ihsan dalam segala sesuatu”*

Dalam konteks ini, kata “ihsan” mengacu pada tindakan melaksanakan sesuatu dengan semaksimal dan seefektif mungkin, tanpa kompromi, apalagi selama hal itu dilakukan. Dalam konteks ini, pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang benar-benar mempunyai kualitas proses dan hasil yang berkualitas.<sup>31</sup>

Oleh karena itu manajer dengan tingkat Ihsan yang tinggi kemungkinan besar akan mempromosikan dan meningkatkan pelatihan dan pengembangan karyawannya serta membujuk partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan

d. Keadilan (*A'dl*)

Keadilan adalah konsep moral yang harus dikembangkan oleh setiap orang, terlebih bagi umat Muslim. Al-Qur'an mengatakan dalam surah Al-Ma'idah: 8.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ  
بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا  
ۗ اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌ  
بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

<sup>30</sup> Majeed, M. T., & Zanib. (2016). Humanomics Article information : Humanomics, 32(1), 19–32.

<sup>31</sup> Ma'ruf Abdullah, Manajemen Bisnis Syariah (Aswaja Pressindo: Yogyakarta, 2012), 2

“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

Keadilan juga dapat menjamin kesempatan dan kesatuan individu.<sup>32</sup> Dalam Islam, orang memiliki kebebasan dalam keyakinan mereka, Al-Qur'an disebutkan dalam surah Baqarah: 256.

لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ فَمَنْ يَكْفُرْ  
بِالطَّغُوتِ وَيُؤْمَرْ بِاللَّهِ فَقَدْ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقَى  
لَا انفِصَامَ هَاهُنَا وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

“Tidak ada paksaan dalam (menganut) agama (Islam). Sungguh, telah jelas jalan yang benar dari jalan yang sesat. Siapa yang ingkar kepada tagut) dan beriman kepada Allah sungguh telah berpegang teguh pada tali yang sangat kuat yang tidak akan putus. Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui.”

Setiap orang pada dasarnya setara, tanpa memandang jenis kelamin, warna kulit, ras, kekayaan, kedudukan sosial, pekerjaan, status, dan tingkat pengetahuan. Ukuran sebenarnya terletak pada tindakan dan perilaku mereka.<sup>33</sup> Nabi Muhammad

<sup>32</sup> R Loi, N Hang-yu dan S Foley, “Linking employees’ justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support” *Journal of Occupational and Organizational Psychology* Vol. 79 No 1 (2006): 101–120 diakses pada tanggal 22 Mei, 2023, <https://doi.org/10.1348/096317905X39657>

<sup>33</sup> T Betts K, dkk., “Explaining cyberloafing through a theoretical integration of theory of interpersonal behavior and theory of organizational justice”, *Journal of Organizational and End User Computing* Vol. 26 No. 4 (2014): 23–42 diakses pada tanggal 22 Mei, 2023, <https://doi.org/10.4018/joec.2014100102>

menyatakan bahwa individu sama seperti yang dia katakan: *“Orang Arab tidak lebih unggul dibandingkan non-Arab. Dan non-Arab tidak lebih unggul dibandingkan orang Arab. Kulit putih tidak lebih unggul dari kulit hitam, dan kulit hitam tidak lebih unggul dari kulit putih, kecuali atas sikap dan perbuatan yang baik”*.<sup>34</sup> Dalam organisasi mana pun yang bercirikan keadilan dan kewajaran, pegawai diperlakukan dan diberi kompensasi secara adil dan setara, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia dari posisi Islami.<sup>35</sup> Oleh karena itu, manajer dan atasan akan memperlakukan bawahannya dengan kerendahan hati dan kesopanan serta tidak pernah meremehkan atau mengabaikan pandangan dan saran mereka.<sup>36</sup> Keadilan menuntut imbalan yang setara dan di mana keadilan ditegakkan, karyawan secara otomatis mengikuti aturan, kebijakan, peraturan dan prosedur serta dapat diterapkan secara efektif oleh para manajer.

e. Amanah

Konsep kepercayaan merupakan keyakinan dasar dalam mengelola koneksi otoritas dan nilai inti yang mengatur hubungan sosial, karena setiap orang dimintai pertanggungjawaban atas tindakannya. Al-Qur'an mengatakan dalam surah Al-Anfal: 27.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا

اٰمَنَتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ

<sup>34</sup> Pesan ini disampaikan oleh Nabi Muhammad dalam khotbah saat Haji Wada (Perpisahan) ini, yang dikenal sebagai Khotbah Perpisahan

<sup>35</sup> R Fischer, dan P Smith B, “Who cares about justice? The moderating effect of values on the link between organisational justice and work behaviour”, *Applied Psychology* Vol. 55 No. 4 (2006): 541–562 diakses pada tanggal 22 Mei, 2023 <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00243.x>

<sup>36</sup> W Rokhman dan A Hassan, “The effect of Islamic work ethic on organisational justice”, *African Journal of Business Ethics* Vol. 6 No. 1 (2012): 25 diakses pada tanggal 23 Mei, 2023 <https://doi.org/10.4103/1817-7417.104699>

*“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul serta janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui.”*

Mengingat ayat di atas, kepercayaan adalah masalah mendasar, yang menanamkan kepercayaan baik pada manajer maupun pekerja dalam praktik manajemen sumber daya manusia.<sup>37</sup> Pada saat yang sama, pemimpin atau manajer adalah wali, dan atasan serta bawahannya wajib beriman kepadanya. Oleh karena itu, setiap kesalahan pengelolaan atau penyalahgunaan aset dianggap sebagai pelanggaran kepercayaan. Dari sudut pandang Islam, organisasi dianggap sebagai tanggung jawab yang dipercayakan kepada pemilik dan karyawannya, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.<sup>38</sup>

f. Kejujuran (*Sidq*)

Integritas, juga dikenal sebagai filosofi *Sidq*, adalah praktik melakukan dan mengatakan apa yang halal dan benar. Meskipun demikian, berbohong atau berbuat curang dilarang keras dalam Islam dalam keadaan apa pun.<sup>39</sup> Ada banyak bagian dalam Al-Qur'an yang menekankan evaluasi moral dan

---

<sup>37</sup> Ibrahim, H. D., Omar, N. H. H. (2018). Critical Financial Analysis of Islamic Bank in the Philippines: Case Study of Amanah Islamic Bank Hasmiene Diocolano Ibrahim (Corresponding author) Department of Environment and Natural Resources Autonomous Region in Muslim Mindanao, ORG Compound City. This Journal Is a Member of and Subscribes to the Principles of the Committee on Publication Ethics (COPE), 0(January), 1–12.

<sup>38</sup> M Erihadiana, “The Implementation of Islamic Local Content in Building Character Education at Junior High School Al Amanah Bandung”, *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 4 No. 2 (2019): 41–50 diakses pada tanggal 23 Mei, 2023 <https://doi.org/10.15575/jpi.v4i2.3812>

<sup>39</sup> Erdil, M. “M. Fethullah Gülen’s understanding of Sunnah”. ACU Research Bank, 2016, 1–335. Dalam Md Suliman Hossin, Idris Ali, dan Ilham Sentosa, “Human Resource Management Practices from Islamic Perspective: A Study on Bangladesh Context”, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* Vol. 10 No. 6 (2020): 395 diakses pada tanggal 21 Mei, 2023, <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v10-i6/7310>

kejujuran. Sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat Taubah: 119.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَكُوْنُوْا مَعَ الصّٰدِقِيْنَ ﴿١١٩﴾

“Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tetaplh bersama orang-orang yang benar!”

Al-Qur'an juga mengatakan dalam QS. Al Ahzab: 70.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَقُوْلُوْا قَوْلًا سَدِيْدًا ﴿٧٠﴾

“Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar.”

Mengingatn bawahn dan manajer agar tidak menjadikn perasaannya sebagai pedoman, yang dapat berujung pada penyimpangan dari jalan keadilan, kepedulian, dan keandalan yang benar, merupakan salah satu contoh yang ditegaskan dari ayat Al-Qur'an yang telah disebutkan sebelumnya.<sup>40</sup>

Oleh karena itu, orang-orang yang memegang kekuasaan dan orang-orang yang berada di bawahnya wajib bersikap jujur, berusaha sekuat tenaga, dan memohon keridhaan dan rahmat Allah. Lebih jauh lagi, menurut perspektif Islam tentang *Islamic human resource management*, keaslian dan keandalan adalah aspek yang sangat penting untuk manajemen yang efektif.<sup>41</sup>

<sup>40</sup> Farhat Naz Rahman, “Islamic Approaches to Human Resource Management in Organizations”, *International Journal of Development Research*, Vol. 08, Issue, 10, pp. 23542-23546, October, 2018 diakses pada tanggal 21 Mei, 2023, <https://www.researchgate.net/publication/329236515>

<sup>41</sup> N Nuriman dan F Fauzan, “The Influence of Islamic Moral Values on the Students' Behavior in Aceh”, *Dinamika Ilmu* Vol. 17 No. 2 (2017): 275–290 diakses pada tanggal 23 Mei, 2023, <https://doi.org/10.21093/di.v17i2.835>

- g. Melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh (Itqan)  
 Konsep ini berkaitan dengan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan diri guna mencapai kinerja yang unggul.<sup>42</sup> Namun, harapan untuk peningkatan berkelanjutan adalah orang bekerja lebih keras dengan mempelajari informasi dan kemampuan baru, serta meningkatkan sifat proyek dan administrasi mereka.<sup>43</sup> Para eksekutif terus berupaya meningkatkan kualitas mereka, mengharuskan direktur dan perwakilan untuk bekerja lebih aktif, dan meningkatkan sifat manajemen proyek dan administrasi mereka melalui inovasi, persiapan, pengembangan, dan kemajuan kreatif. Ini semua dilakukan dalam konteks aset manusia.<sup>44</sup>
- h. Ikhlas dan menepati janji  
 Ketaatan adalah kewajiban moral yang harus dipatuhi oleh setiap umat Islam. Tindakan mengabaikan janji dengan sengaja dianggap dosa, dan praktik mengingkari janji sangat dilarang dalam Islam. Menurut Islam, seseorang dianggap munafik jika dengan sengaja tidak memenuhi kewajiban kontraknya. Islam juga menekankan untuk menepati janji seperti yang difirmankan Allah dalam Al-Qur'an dalam surah Maidah ayat 1:

---

<sup>42</sup> N Isgandarova, "Muraqaba as a Mindfulness-Based Therapy in Islamic Psychotherapy", *Journal of Religion and Health* Vol. 58 No. 4 (2019): 1146–1160 diakses pada tanggal 25 Mei, 2023, <https://doi.org/10.1007/s10943-0180695-y>

<sup>43</sup> K Shahid, K dan M Arshad, (2018). "Self-Development Through Soul Management: Context Of Islamic Spritual Intelligence", *Research Journal Of Commerce Education & Management Sciences* Vol. 1 No. 1 (2018): 1–13 diakses pada tanggal 25 Mei, 2023, [https://www.researchgate.net/publication/329944747\\_SELF-DEVELOPMENT\\_THROUGH\\_SOUL\\_MANAGEMENT\\_CONTEXT\\_OF\\_ISLAMIC\\_SPIRITUAL\\_INTELLIGENCE](https://www.researchgate.net/publication/329944747_SELF-DEVELOPMENT_THROUGH_SOUL_MANAGEMENT_CONTEXT_OF_ISLAMIC_SPIRITUAL_INTELLIGENCE)

<sup>44</sup> C Sa'ari dan N Harun U, "Self-Esteem in Shaping Youth Personality from Islamic Psycho Spiritual Perspective", *Journal of Usuluddin* Vol. 46 No. 1 (2018): 71–86 diakses pada tanggal 25 Mei, 2023, <https://doi.org/10.22452/usuluddin.vol46no1.4>

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ اِحْتَلَّتْ لَكُمْ بِهِيْمَةٍ  
 اِلَّا اَنْتَعَمَ اِلَّا مَا يَتْلٰى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُجْلِى الصَّيْدِ وَاَنْتُمْ حُرْمٌ  
 اِنْ اَللّٰهُ يَحْكُمُ مَا يُرِيْدُ

*“Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji!) Dihalalkan bagimu hewan ternak, kecuali yang akan disebutkan kepadamu (keharamannya) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berihram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki.”*

Oleh karena itu, menepati janji dan bersikap tulus akan menanamkan kepercayaan dan keaslian dalam organisasi mana pun. Hal ini juga memberikan kepercayaan dan kolaborasi antara manajer dan pekerja, terutama dalam hal praktik manajemen sumber daya manusia.<sup>45</sup>

i. Konsultasi (*Syura*)

Ditahbiskan dalam Al-Qur'an bagi para pemimpin Muslim serta umat Islam pada umumnya untuk mencari nasihat dan konsultasi dari orang lain sebelum mengambil langkah atau mengambil keputusan apa pun. Nilai kunci kepemimpinan dalam Islam adalah mengambil bagian dalam diskusi dan menyumbangkan saran.

Cara terbaik untuk membuat keputusan tentang urusan duniawi tanpa adanya teks Al-Qur'an dan Hadits disebut musyawarah atau *Syura*.<sup>46</sup> Islam

<sup>45</sup> N Alimin S, dkk., “Trustworthiness: The Core of Leadership in Islam”, *SHS Web of Conferences* Vol. 56 (2018): 1–9 diakses pada tanggal 25 Mei, 2023, <https://doi.org/10.1051/shsconf/20185603002>

<sup>46</sup> M Yunus, “Good Governance According to Islamic Perspective”, *Fiat Justisia* Vol. 11 No. 3 (2018): 200–230 diakses pada tanggal 26 Mei, 2023 <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v11n01.696>

sangat menekankan fakta bahwa setiap keputusan mengenai masalah kolektif harus diambil melalui pertemuan dan konsultasi.<sup>47</sup> Dalam praktik manajemen sumber daya manusia Islami, para manajer atau supervisor harus mencari bimbingan dan berkonsultasi dengan orang lain sebelum mengambil keputusan. Seperti yang dikatakan Al-Qur'an tentang orang-orang beriman dalam QS. Asy-Syura: 38.

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى  
بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ﴿٣٨﴾

“(juga lebih baik dan lebih kekal bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan salat, sedangkan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka. Mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka.”

Konsep *syura* memandu para manajer dan pemimpin dengan benar untuk memperlakukan pekerja dan pengikutnya secara setara dan rendah hati dalam menghadapi orang lain.<sup>48</sup> Oleh karena itu, para manajer dan pemimpin dalam suatu organisasi dituntut untuk mengambil keputusan atau menjalankan urusannya dengan penuh pertimbangan, terutama dalam praktik manajemen sumber daya manusia.<sup>49</sup> Sehingga diharapkan dari para manajer

<sup>47</sup> G Bartlett, dkk., “Deliberative stakeholder consultations: Creating insights into effective practice-change in family medicine”, *Family Practice* Vol. 35 No. 6 (2018): 749–752 diakses pada tanggal 28 Mei, 2023 <https://doi.org/10.1093/fampra/cmy056>

<sup>48</sup> A Alade T E., M Nasri dan A Bashir, “Islamic leadership principles on mosque performance in Lagos State, Nigeria”, *International Journal of Islamic Business (IJIB)* Vol. 1 No. 2 (2016): 1-9 diakses pada tanggal 28 Mei, 2023 <http://dx.doi.org/10.32890/ijib2016.1.2.1>

<sup>49</sup> A Ogunbado dan U Ahmed, “Islamic Ethics of Management: Principles, Standards and Practices”, *Research Gate* Vol. 1 (2019): 43–76 diakses pada tanggal 28 Mei, 2023

untuk menerima nasehat dan meminta nasehat dari bawahannya sebelum mengambil keputusan apapun.

j. Sabar

Konsep toleransi dan ketenangan tidak bisa dipisahkan dalam *human resource management*. Kemampuan melakukan pengendalian diri dalam pengambilan keputusan akan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dan meningkatkan kemungkinan tercapainya keberhasilan dalam manajemen, khususnya dalam bidang praktik manajemen sumber daya manusia.<sup>50</sup> Sejumlah ayat Al-Qur'an menekankan pentingnya manusia menjaga kesabaran dan ketenangan dalam aktivitas sehari-hari. Inilah faktor terpenting dalam mencapai kesuksesan di dunia ini, khususnya di bidang pengelolaan *human resource management* dan juga kehidupan setelah kematian. Seperti yang dikatakan Al-Qur'an dalam Surah Al-Imran: 200.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَصْبِرُوْا وَصَابِرُوْا وَرَابِطُوْا وَاَتَّقُوا  
 اَللّٰهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ ﴿٢٠٠﴾

“Wahai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu, kuatkanlah kesabaranmu, tetapkan bersiaga di perbatasan (negerimu), dan bertakwalah kepada Allah agar kamu beruntung.”

Al-Qur'an juga menyatakan dalam surah Baqarah (2:153) bahwa Allah selalu bersama orang-orang yang sabar.

---

<https://www.researchgate.net/publication/331087441> Islamic Ethics of Management Principles Standards and Practices

<sup>50</sup> Mohamed-Saleem, A. (2016). Understanding Principles and Community Practices Related to Non Violence and Conflict Resolution from an Islamic Tradition. *JIABU*, 9(1), 57–69.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ ۚ إِنَّ اللَّهَ

مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٢﴾

“Wahai orang-orang yang beriman, mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”

Oleh karena itu, dalam organisasi yang Islamic *human resource management*, sangat penting bagi para manajer, pemberi kerja, dan bawahan untuk menunjukkan kesabaran yang besar ketika saling menangani urusan pekerjaan, khususnya dalam aspek fundamental praktik sumber daya manusia.

**5. Praktik Islamic Human Resource Management**

Penerapan praktik manajemen sumber daya manusia merupakan aspek mendasar dari paradigma manajemen Islam. Artinya perbuatan manusia diatur sesuai dengan syariah dan Al-Quran. *Islamic human resource management* berarti sumber daya manusia suatu organisasi dikelola dengan cara yang sejalan dengan prinsip-prinsip Islam. Semua sistem dan departemen manajemen sumber daya manusia di organisasi melakukan pekerjaan serupa dengan menggunakan serangkaian metode dan bagian yang sama.

No	Peneliti	Komponen IHRM
1.	Muhammad Habib Rana dan Muhammad Shaukat Malik <sup>51</sup>	1. Seleksi 2. Pelatihan dan pengembangan 3. Kompensasi

<sup>51</sup> Muhammad Habib Rana Muhammad Shaukat Malik, “Human resource management from an Islamic perspective: a contemporary literature review”, *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Vol. 9 No. 1 (2016), 109-124 diakses pada tanggal 28 Mei, 2023 <http://dx.doi.org/10.1108/IMEFM-01-2015-0002>

No	Peneliti	Komponen IHRM
		4. Penilaian kinerja 5. Keterlibatan karyawan
2.	Farzad Fesharaki dan Saied Sehat <sup>52</sup>	1. Rekrutmen dan seleksi 2. Penilaian kinerja 3. Pelatihan dan pengembangan 4. Kompensasi
3.	Nik Mutasim Nik Ab.Rahman and Sharmin Shahid <sup>53</sup>	1. Pemahaman dan pengetahuan Islam 2. Penilaian kinerja 3. Rekrutmen 4. Pelatihan dan pengembangan 5. Kompensasi
4.	Junaidah Hashim <sup>54</sup> , Bilal Khan Ayesha Farooq &	1. Rekrutemen 2. Seleksi 3. Pelatihan dan pengembangan

<sup>52</sup> Farzad Fesharaki dan Saied Sehat, “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): 206 diakses pada tanggal 28 Mei, 2023 <http://dx.doi.org/10.1108/JIMA-03-2017-0029>

<sup>53</sup> Nik Mutasim Nik Ab.Rahman and Sharmin Shahid, “Islamic HRM Practices and Employee Commitment?: A Test Among Employees of Islamic Banks in Bangladesh”, <https://www.academia.edu/download/52146407/455-Nik.pdf>

<sup>54</sup> Junaidah Hashim, “Human resource management practices on organisational commitment: The Islamic perspective”, *Personnel Review*, Vol. 39 No. 6 (2010), 785 – 799 diakses pada tanggal 28 Mei, 2023 <http://dx.doi.org/10.1108/00483481011075611>

No	Peneliti	Komponen IHRM
	Zareen Hussain <sup>55</sup> dan Mahesar, Chaudry, Ansari, & Nisar <sup>56</sup>	4. Penilaian kinerja 5. Kompensasi dan upah

Sumber: diolah dari beragam jurnal

Adapun komponen *Islamic human resource management* yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

a. *Recruitment and Selection*

Salah satu peran utama manajemen sumber daya manusia adalah mengidentifikasi kandidat potensial yang paling sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan, dan salah satu pendekatan untuk mencapai hal ini adalah melalui berbagai strategi rekrutmen. Untuk melaksanakan proses rekrutmen ini, analisis pekerjaan dan desain pekerjaan yang akurat, selain deskripsi pekerjaan digunakan.<sup>57</sup>

Rekrutmen, sebagaimana dijelaskan oleh Robert L. Mathis dalam buku "*Islamic Human Resource Management*," adalah prosedur sistematis yang memerlukan seleksi yang tepat waktu dan memadai terhadap individu yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan untuk menempati posisi yang tersedia dalam suatu organisasi.<sup>58</sup>

<sup>55</sup> Bilal Khan Ayesha Farooq & Zareen Hussain, "Human resource management: an Islamic perspective", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. 2 No. 1, (2010), 17 – 34 diakses pada tanggal 28 Mei, 2023 <https://doi.org/10.1108/17574321011037558>

<sup>56</sup> Mahesar, Hakim Ali; Chaudhry, Naveed Iqbal; Ansari, Muhammad Akram; Nisar, Qasim Ali. "Do Islamic HRM Practices Influence Employee Outcomes: Mediating Role of Employee Engagement", **International Research Journal of Arts and Humanities; Jamshoro** Vol. 44, Iss. 44, (2016): 85-100. diakses pada tanggal 28 Mei, 2023 <https://www.proquest.com/docview/1869030904#>

<sup>57</sup> Kartawan, dkk., *Manajemen Sumberdaya Insani*, (LPPM Universitas Siliwangi: Tasikmalaya, 2018), 7 <http://repositori.unsil.ac.id/id/eprint/2018>

<sup>58</sup> Eka Suhartini, Ahmad Jafar dan Nurmiati, *Islamic Human Resource Management*, (Alauddin University Press: Makassar, 2022), 94 <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/23872>

Kegiatan rekrutmen bertujuan untuk mempengaruhi tiga faktor spesifik: Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan adalah: pertama, jumlah pelamar untuk posisi sumber daya manusia; kedua, sifat pelamar dalam hal kualifikasi dan pengalaman; dan ketiga, kemungkinan pelamar menerima tawaran pekerjaan tersebut.<sup>59</sup>

Sepanjang sejarah Islam, perekrutan dilakukan baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Proses rekrutmen dilakukan secara internal dengan mencari pemegang jabatan tertentu di antara pegawai yang sudah bekerja. Sedangkan rekrutmen dilakukan secara eksternal dengan mencari karyawan dari perusahaan yang tidak terafiliasi dengan organisasi.

Prinsip keadilan yang dikenal dengan *al-Adl* ditekankan dalam seluruh proses rekrutmen dalam Islam bagi semua individu yang melamar pekerjaan. Selain itu, Islam mengamanatkan bahwa organisasi diharuskan untuk memasukkan rukun Islam ke dalam persyaratan pelamar mereka. Pilar-pilar tersebut antara lain bertakwa, ihsan, jujur, dan profesional. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang religius cenderung lebih dapat dipercaya di tempat kerja.<sup>60</sup> Persyaratan ini dinyatakan dalam surah An-Nisa ayat 58-59:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

<sup>59</sup> Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta, Bumi Aksara, hlm. 80

<sup>60</sup> Junaidah Hashim, "Islamic Revival in Human Resource Management Practices Among Selected Islamic Organisations in Malaysia", *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* Vol. 2 No. 3 (2009): 254 diakses pada tanggal 30 Mei, 2023 <http://dx.doi.org/10.1108/17538390910986362>

ءَامِنُونَ أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ  
 فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ  
 تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا



“*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).*”

Proses seleksi mengikuti selesainya proses rekrutmen. Keyakinan Islam menganut prinsip *al-Adl* dalam proses ini, melarang pilih kasih, nepotisme dalam politik keuangan, dan penggunaan perantara tidak resmi (broker).<sup>61</sup> Proses seleksi terdiri dari serangkaian langkah prosedural yang digunakan untuk memastikan apakah seorang pelamar disetujui

---

<sup>61</sup> Ihsan Rahmat dan Netta Agusti, “Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai dan Benturan”, *Syiar* Vol. 18 No. 1 (2018): 30 diakses pada tanggal 30 Mei, 2023  
<https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/syiar/article/view/1568>

atau ditolak berdasarkan kualifikasi yang ditentukan dalam uraian pekerjaan.<sup>62</sup>

Selain prinsip keadilan, juga terdapat pertimbangan mengenai integritas, keandalan, dan sejauh mana akuntabilitas pribadi. Memastikan keadilan dapat dicapai dengan memilih karyawan semata-mata berdasarkan kompetensi dan keteguhan moral mereka, dibandingkan mempertimbangkan faktor-faktor seperti ikatan keluarga, persahabatan, kondisi keuangan, atau asosiasi politik.<sup>63</sup> Integritas dan kompetensi adalah dua kualitas yang harus dicari organisasi dalam diri calon karyawan, dan Al-Qur'an memberikan pedoman tentang apa yang harus dicari dalam diri calon karyawan. Sebagaimana pesan dalam surah al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحَدَهُمَا يَتَأْتِ اسْتَعْجِرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ  
 اسْتَعْجَرَتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”

#### b. *Training and Development*

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan tertentu dengan lebih efektif.<sup>64</sup> Tujuan pelatihan adalah untuk memastikan bahwa siswa mencapai tingkat kemahiran dalam pengetahuan dan keterampilan, sekaligus menumbuhkan perilaku yang diinginkan

<sup>62</sup> Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta, Bumi Aksara, hlm. 83

<sup>63</sup> N M Rahman, dkk., “Relationship between Islamic human resources management (IHRM) practices and trust: An empirical study”, *Journal of Industrial Engineering and Management* Vol. 6 No. 4 (2013): 1105–1123 diakses pada tanggal 30 Mei, 2023 <http://dx.doi.org/10.3926/jiem.794>

<sup>64</sup> Moekijat. 1990. *Kamus Manajemen*. Bandung, Mandar Maju, 1990:547

dan membangun kondisi yang kondusif untuk perwujudan perilaku tersebut. Tujuan pelatihan adalah untuk membawa perubahan pada tingkat kemampuan atau kemauan peserta untuk bertindak sebagai hasil dari proses pelatihan.

Pelatihan pegawai harus diselenggarakan untuk menutup kesenjangan antara kualifikasi yang ada dengan kualifikasi yang diperlukan untuk pekerjaan atau jabatan tersebut.<sup>65</sup> Dengan cara ini, pelatihan terutama difokuskan pada mempersiapkan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya pada saat ini.

Istilah “pengembangan” mengacu pada program jangka panjang yang dirancang untuk menumbuhkan keterampilan karyawan dan memerlukan banyak waktu untuk melaksanakannya.

Pengembangan ini dilakukan dalam rangka mempersiapkan pegawai yang akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan di masa depan yang mempunyai cakupan lebih luas. Tujuan pengembangan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakter yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab karyawan secara efektif di masa depan.<sup>66</sup>

Pengembangan ini biasanya ditawarkan kepada karyawan melalui jalur khusus untuk membekali mereka dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengambil posisi terbuka, yang mungkin timbul karena pensiun atau mutasi. Selain itu, dirancang untuk membekali karyawan yang sedang dipertimbangkan untuk dipromosikan ke

---

<sup>65</sup> Hayel T. Ababneh, “Impact of Islamic values on HRM practices: an empirical study of Jordanian universities”, *Int. J. Business Excellence* Vol. 10 No. 1 (2016) : 1-19 diakses pada tanggal 30 Mei, 2023 <http://dx.doi.org/10.1504/IJBEX.2016.077625>

<sup>66</sup> Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Aswaja Pressindo: Yogyakarta, 2014),161

posisi yang telah ditetapkan sesuai dengan sistem karir organisasi atau perusahaan masing-masing.<sup>67</sup>

Ajaran Islam mengamanatkan bahwa organisasi harus mendorong kemajuan karir karyawan dengan memberikan pelatihan, menugaskan tugas khusus, dan menawarkan bimbingan, tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, atau agama.<sup>68</sup> Islam memandang pelatihan dan pengembangan tidak hanya sebagai sarana untuk meningkatkan kapasitas intelektual, tetapi juga sebagai cara untuk menumbuhkan kedalaman moral melalui praktik spiritual atau keagamaan.<sup>69</sup>

Banyak rasul Allah tidak hanya unggul dalam kehidupan rohani, namun mereka juga memperoleh status profesional di berbagai bidang. Hal ini terjadi karena, menurut cerita, banyak dari individu-individu ini juga merupakan panutan dan panutan yang baik. Sebagai contoh saja, Nabi Adam memiliki fisik yang kuat dan memiliki pengetahuan yang luas (*al-asma' kullah*). Nabi Nuh ahli dalam bidang konstruksi, Nabi Yusuf ahli dalam bidang agronomi, Nabi Daud ahli dalam bidang metalurgi, dan seterusnya.

### c. *Remuneration and Compensation*

Tujuan utama dari segala bentuk kompensasi atau insentif, apa pun sifatnya, adalah untuk memberi imbalan kepada karyawan atas kinerja mereka dan memotivasi mereka untuk mencapai tingkat

---

<sup>67</sup> Ma'ruf Abdullah, *Manajemen SDM Perspektif Makro dan Mikro*, (Antasari Press: Banjarmasin, 2007), 43.

<sup>68</sup> I Azmi, "Islamic human resource practices and organizational performance: A preliminary finding of Islamic organizations in Malaysia", *Journal of Global Business and Economics* Vol. 1 No. 1 (2010): 27–42 diakses pada tanggal 30 Mei, 2023 [https://www.researchgate.net/publication/254417779\\_Islamic\\_Human\\_Resource\\_Practices\\_and\\_Organizational\\_Performance\\_A\\_Preliminary\\_Finding\\_of\\_Islamic\\_Organizations\\_in\\_Malaysia](https://www.researchgate.net/publication/254417779_Islamic_Human_Resource_Practices_and_Organizational_Performance_A_Preliminary_Finding_of_Islamic_Organizations_in_Malaysia)

<sup>69</sup> Abderrahman Hassi, "Islamic Perspectives on Training and Professional Development", *Journal of Management Development* Vol. 31 No. 10 (2012): 1030 diakses pada tanggal 2 Juni, 2023 <http://dx.doi.org/10.1108/02621711211281816>

produktivitas yang lebih tinggi. Karyawan dapat mengalami hilangnya motivasi dan rendahnya tingkat kepuasan kerja sebagai akibat dari kesalahan yang terjadi pada saat penerapan sistem kompensasi. Jika hal ini terjadi, hal ini akan berdampak signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan dan individu yang dipekerjakan di dalamnya.<sup>70</sup> Selain itu, Islam menetapkan tujuan pengembangan strategi penghargaan, dengan tujuan mencegah sikap apatis, menjaga komitmen dan loyalitas, dan mengarahkan pekerja.

Agama Islam sangat menekankan gagasan bahwa pekerja harus diberi gaji yang wajar dan proporsional dengan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan. Praktik kompensasi yang berasal dari Islam dibedakan berdasarkan sifatnya yang telah ditetapkan sebelumnya, pencairan tepat waktu, dan penilaian kinerja yang obyektif, serta juga mempertimbangkan masalah etika dan masalah sosial lainnya. Hukum dan kebijakan publik melarang perbedaan berdasarkan ras, kelompok etnis, dan gender. Sementara itu, perbedaan-perbedaan tersebut dilarang. Selain itu, Islam melarang pemaksaan dan kerja paksa dengan sangat ketat.<sup>71</sup>

Hurairah meriwayatkan bahwa Nabi Muhammad SAW telah bersabda “*Allah berfirman bahwa Aku akan bertindak sebagai penggugat, pada Hari Penghakiman terhadap orang yang mempekerjakan beberapa pekerja dalam pekerjaan dan mengambil pekerjaan penuh darinya tetapi tidak memberinya upah (penuh)*” (Bukhori)

Demikian pula, Islam mengutuk institusi perbudakan dan memberikan pengakuan yang layak terhadap martabat pekerja dan lapangan kerja.

---

<sup>70</sup> Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Aswaja Pressindo: Yogyakarta, 2014), 165.

<sup>71</sup> Hashim, J. *Islamic Revival in Human Resource Management Practices among Selected Islamic Organizations in Malaysia*, International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, Vol. 2, No. 3, 2009, hlm. 251-267.

Diriwayatkan Al-Miqdam, Nabi Muhammad SAW bersabda “*Tidak ada orang yang makan makanan yang lebih baik daripada yang diperolehnya dengan bekerja dengan tangannya sendiri*” (Bukhari)

Manajemen sumber daya manusia Islami mengacu pada praktik pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Sistem dan departemen manajemen sumber daya manusia di semua organisasi menjalankan fungsi serupa dengan menggunakan praktik dan komponen yang identik.<sup>72</sup> Di sisi lain, Salleh telah mengusulkan prinsip syariah mengenai kompensasi. Prinsip-prinsip tersebut antara lain sebagai berikut: pembayaran yang diputuskan terlebih dahulu sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan; pembayaran yang setara dengan standar pasar yang berlaku; pembayaran yang didasarkan pada pengalaman dan kualifikasi karyawan; pembayaran yang sepadan dengan kinerja; dan pembayaran yang adil, adil, dan cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan. memenuhi persyaratan pokok, dan diberikan segera setelah pekerjaan selesai.<sup>73</sup>

#### d. *Performance Appraisal*

Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai proses menentukan kinerja karyawan, berkomunikasi dengan karyawan, dan menyarankan serta merencanakan perbaikan.<sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> Bilal Khan, Ayesha Farooq dan Zareen Hussain, *Human Resource Management: An Islamic Perspective*, Asia-Pacific Journal of Business Administration, Vol. 2, No. 1, 2010. hlm. 29.

<sup>73</sup> Muhammad Habib Rana, Muhammad Shaukat Malik, *Human resource management from an Islamic perspective: a contemporary literature review*, [International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management](http://dx.doi.org/10.1108/IMEFM-01-2015-0002), <http://dx.doi.org/10.1108/IMEFM-01-2015-0002>, hlm. 7.

<sup>74</sup> Amin, M., Ismail, W.K. W., Rasid, S.Z. A., & Selemani, R.D.A. (2014). The impact of human resource management practices on performance: Evidence from a Public University. *The TQM Journal*, 26(2), 125–142.

Dalam hal evaluasi kinerja, petunjuk normatif yang terdapat dalam Al-Qur'an dapat dipecah menjadi dua kategori berbeda: tanggung jawab diri sendiri dan peraturan kontrak. Muhammad Ali dikutip mengatakan bahwa Alquran dengan jelas menyatakan bahwa setiap individu bertanggung jawab atas tindakan dan perbuatannya sendiri,<sup>75</sup>

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ

*“Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah ia lakukan.”*

Hal ini menunjukkan bahwa setiap individu akan dipaksa untuk bertanggung jawab atas tindakannya, dan setiap perilaku akan dicatat dan dievaluasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Bekerja dalam pandangan Islam merupakan suatu pengaturan yang saling menguntungkan antara pemberi kerja dan pekerja yang harus dipenuhi secara penuh. Dalam konteks ini, Allah mengeluarkan arahan kepada orang-orang beriman, memerintahkan mereka untuk memenuhi semua kewajiban mereka.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

*“Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji!”*

Selain itu, Islam memandang pekerjaan yang dilakukan seseorang sebagai peneguhan hubungan wajib yang terjalin antara suatu organisasi dengan pegawai tertentu.. Manajemen organisasi dan karyawannya masing-masing mempunyai harapan yang harus dipenuhi secara bersamaan agar dianggap berhasil. Al-Qur'an menginstruksikan umat Islam bahwa setiap janji atau perikatan tunduk pada kontrak yang harus dipenuhi oleh semua pihak.

---

<sup>75</sup> Ali, A.J. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review*, 39(6), 692–711.

... وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَتْ مَسْئُولًا ۗ

“... dan penuhilah janji (karena) sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungjawabannya” (QS. Al-Isra’: 34)

Hasil penilaian kinerja memberikan sarana untuk mengevaluasi kemajuan suatu perusahaan. Keterampilan adalah tujuan khusus yang menjadi subjek analisis dalam penelitian kinerja. Lebih tepatnya, kompetensi seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dinilai berdasarkan kriteria tertentu. Evaluasi ini dilakukan secara berkala, dan kriteria yang digunakan tidak bias dan terukur. Berdasarkan temuan evaluasi, terlihat bahwa kinerja perusahaan tercermin dari kinerja karyawannya. Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja nyata yang dapat diamati dan diukur.<sup>76</sup>

Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab paling penting dari eksekutif yang bertanggung jawab atas manajemen sumber daya manusia adalah mengevaluasi tindakan individu yang dipekerjakan oleh suatu organisasi. Tujuan penilaian prestasi adalah untuk dapat memberikan umpan balik yang berguna dalam rangka mengevaluasi tingkat produktivitas pegawai dengan maksud untuk menyarankan langkah-langkah perbaikan tambahan,<sup>77</sup> dari penilaian kinerja digunakan sebagai dasar keputusan gaji dan promosi. dengan membandingkan kinerja individu dengan standar yang dibutuhkan juga memainkan peran integral dalam manajemen kinerja agar memiliki tujuan

<sup>76</sup> Zainal, Veithzal Rivai., Salim Basalamah, & Natsir Muhammad. 2009. Islamic Human Capital Management, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

<sup>77</sup> Dar, A. T., Bashir, M., Ghazanfar, F., & Abrar, M. (2014). Mediating Role of Employee Motivation in Relationship to Post-Selection HRM Practices and Organizational Performance. *International Review of Management and Marketing*, 4(3), 224–238.

peningkatan kinerja saat ini, peningkatan motivasi, identifikasi kebutuhan pelatihan<sup>78</sup> dan karenanya berguna untuk kegiatan perencanaan karir.<sup>79</sup>

## B. Lembaga Filantropi

### 1. Filantropi

Kata "filantropi" berasal dari kata Latin "philanthropia", yang berasal dari kata Yunani "philanthropia", yang berarti "mencintai orang lain". Filantropi berasal dari kata "philo" yang berarti "mencintai" dan "anthropos" yang berarti "manusia". Menurut Kamus Merriam-Webster, filantropi mengacu pada tindakan menunjukkan kebaikan dan kemurahan hati terhadap orang lain, khususnya melalui upaya untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Hal ini juga mencakup tindakan memberi atau memberikan dukungan, baik oleh individu atau organisasi, dengan tujuan untuk memajukan tujuan kemanusiaan.<sup>80</sup>

Filantropi menurut Amelia Fauzia adalah setiap dan seluruh kegiatan pemberian secara sukarela yang dilakukan oleh individu dan masyarakat dalam bentuk barang dan jasa yang dimanfaatkan untuk kepentingan masyarakat umum. Filantropi terdiri dari empat komponen berbeda: tindakan sukarela, kontribusi swasta (non-negara), pemberian dan layanan/pekerjaan sosial, dan kepentingan publik. Definisi ini didasarkan pada buku *Virtuous Giving* karya Mike W. Martin, yang di dalamnya ia menjelaskan komponen-komponen ini.<sup>81</sup> Keberadaan

---

<sup>78</sup> Abutayeh, B., & Al-Qatawneh, M. (2012). The Effect of Human Resource Management Practices on Job Involvement in Selected Private Companies in Jordan. *Canadian Social Science*, 8(2), 50-57.

<sup>79</sup> Abdul Hamid Chowdhury, Nazamul Hoque & Mohammad Masrurul Mawla, *Human Resource Management from Islamic Perspective*, Bangladesh Journal of Islamic Thought 7:10, 27

<sup>80</sup> 1 goodwill to fellow members of the human race *especially*: active effort to promote human welfare 2 a: an act or gift done or made for humanitarian purposes b: an organization distributing or supported by funds set aside for humanitarian purposes. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/philanthropy> diakses pada tanggal 17 Juni 2023

<sup>81</sup> Amelia Fauzia, *Filantropi Islam: Sejarah dan Kontestasi Masyarakat Sipil dan Negara di Indonesia*, (Yogyakarta: Gading Publishing, 2016), 17

empat aspek tersebut penting untuk membedakan antara praktik filantropi dan non filantropi.

“ungkapan kasih sayang terhadap sesama manusia” merupakan penafsiran umum dari kata “filantropi”, yang merupakan definisi lain dari kata tersebut. Sedangkan kamus bahasa Indonesia menggabungkan kata kemurahan hati dengan kata filantropi, yang berasal dari kosakata bahasa Inggris filantropi, yang dapat diterjemahkan sebagai “cinta” atau “kemurahan hati sosial terhadap sesama”. Konsep filantropi yang mengacu pada kemurahan hati berasal dari dunia Barat. Pada masa awal Islam, istilah ini tidak dikenal; Namun, di kemudian hari, sejumlah istilah Arab digunakan sebagai penggantinya. Kalau bicara soal filantropi, misalnya, disebut *al-’ata*; *al-ijtima’i* (pemberian sosial), *al-takaful al-insani* (solidaritas kemanusiaan), atau *ata khayri* (memberi untuk kebaikan). Selain itu juga digunakan istilah-istilah yang umum dikenal pada awal Islam, seperti *al-birr* (perbuatan baik) atau *sadaqh* (sedekah).<sup>82</sup>

Konsep filantropi secara inheren hadir dalam ajaran Islam, berakar kuat pada kerangka teologis agama, dan telah aktif dipraktikkan sejak zaman dahulu melalui berbagai cara seperti zakat, wakaf, sedekah, dan hibah. Abu Hurairah mengartikan cinta sebagai kasih sayang yang ditujukan secara khusus kepada individu lain. Terlihat dari definisi-definisi yang dikemukakan di atas, kemurahan hati dapat dipahami sebagai suatu tindakan sukarela yang ditujukan untuk perbaikan kondisi kemanusiaan atau kepentingan umum. Sekali lagi, hal ini menunjukkan bahwa kemurahan hati merupakan upaya moral untuk membebaskan manusia dari segala permasalahan atau kesulitannya.<sup>83</sup> Filantropi Islam dapat

---

<sup>82</sup> Barbara Ibrim, *From Charity to Social Change: Trends in Arab Philanthropy* (Kairo: American University in Cairo Press, 2008), 11. Dalam Widyawati, *Filantropi Islam dan Kebijakan Negara Pasca-Ore Baru: Studi tentang Undang-undang Zakat dan Undang-undang wakaf* (Bandung: Arsad Press, 2011), 18.

<sup>83</sup> Abu Hurairah, *Pengorganisasian dan Pengembangan Masyarakat Model dan Strategi. Pembangunan Berbasis Kerakyatan* (Bandung: Humaniora, 2008), 41. Dalam Abdul Najib, “PEKERJAAN SOSIAL DAN FILANTROFI ISLAM

dipahami sebagai praktik memberikan bantuan amal dengan tujuan memajukan keadilan sosial dan memberikan manfaat kepada masyarakat umum.<sup>84</sup>

Istilah *philanthropia* mencakup definisi cinta yang luas, yang dapat disamakan dengan konsep *charity*, karena keduanya mengandung pengertian "cinta tanpa syarat". Meskipun keduanya dapat dibedakan satu sama lain, istilah kedua biasanya mengacu pada penyediaan untuk jangka waktu singkat, sedangkan istilah pertama biasanya digunakan untuk menggambarkan upaya untuk menyelidiki penyebab utama suatu masalah.<sup>85</sup> Hal ini sama dengan pandangan yang dianut Karen Wood mengenai perbedaan antara *Philanthropy* dan *Charity*, yaitu *Charity* diartikan sebagai hubungan yang terjalin antara pemberi dan penerima. Di sisi lain, tindakan *philanthropy* dilakukan secara tidak langsung. Tidak selalu pemberi tahu tentang penerima yang bersangkutan.<sup>86</sup>

Filsuf Perancis Auguste Comte dianggap sebagai orang pertama yang menggunakan istilah "altruisme" untuk menggambarkan individu yang memperhatikan kesejahteraan orang lain tanpa dimotivasi oleh kepentingannya sendiri. Dalam bukunya yang berjudul "The Art of Loving", psikolog dan filsuf Jerman Eric Fromm menambahkan bahwa cinta altruistik adalah cinta yang aktif daripada cinta yang tidak aktif. Oleh karena itu, penting bagi kita untuk mengikuti tindakan menyiram tanaman jika kita ingin menunjukkan bahwa kita memiliki rasa cinta terhadap tanaman. Cinta yang mencakup unsur

---

Tinjauan Historis Dan Implikasinya Terhadap Perkembangan Ilmu Pekerjaan Sosial", *Tasâmuh* Volume 14, No. 1 (2016): 45.

<sup>84</sup> Abdul Najib, "PEKERJAAN SOSIAL DAN FILANTROFI ISLAM Tinjauan Historis Dan Implikasinya Terhadap Perkembangan Ilmu Pekerjaan Sosial", *Tasâmuh* Volume 14, No. 1 (2016): 45.

<sup>85</sup> Helmut K. Anheier and Regina A. List, *A Dictionary of Civil Society, Philanthropy and the Non-Profit Sector* (London-New York: Routledge, 2005), 196. Dan Lindsay Anderson, *Conspicuous Charity MA thesis* (Texas: Texas A&M University, 2007), 26. Dalam Widyawati, *Filantropi Islam dan Kebijakan Negara Pasca\_Ore Baru: Studi tentang Undang-undang Zakat dan Undang-undang wakaf* (Bandung: Arsad Press, 2011), 18.

<sup>86</sup> <https://www.acton.org/node/3694> diakses pada tanggal 17 Juni 2023

kepedulian, tanggung jawab, rasa hormat, dan pengetahuan, konon terdiri dari empat komponen, seperti yang diungkapkan Eric From. Komponen-komponen ini adalah cinta.<sup>87</sup>

Bentuk amal tradisional memberi jalan kepada bentuk *filantropi* yang lebih integratif dalam bidang kegiatan amal. Perubahan dapat diamati pada ekspresi sifat altruistik. Oleh karena itu, muncullah suatu bentuk pemberian amal yang dikenal sebagai filantropi keadilan sosial atau filantropi perubahan sosial. Pemberian amal atau tindakan menyumbangkan uang, sumber daya, atau waktu untuk membantu orang lain yang membutuhkan. Kedua istilah ini mencakup konsep yang sama. Model filantropis ini, sesuai dengan namanya, berupaya mewujudkan transformasi sosial dan membangun sistem yang adil dengan mengatasi penyebab utama kemiskinan. Filantropi ini memberikan dukungan finansial kepada organisasi-organisasi yang mengadvokasi kepentingan kolektif kelompok-kelompok yang terpinggirkan atau kurang terwakili dalam masyarakat.<sup>88</sup>

Dalam bahasa dan konteks Indonesia, tidak pernah ada perbedaan yang signifikan antara penyaluran bantuan dalam bentuk uang atau dalam bentuk fasilitas umum, baik yang dilakukan secara swasta maupun melalui organisasi. Hal ini terjadi terlepas dari perbedaan yang telah disebutkan di atas. Semuanya bermanfaat bagi umat manusia.

## 2. Filantropi Islam

Filantropi memegang peranan penting dalam Islam. Bentuk filantropi ini bermula dari doktrin agama yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadits. Doktrin tersebut mengalami modifikasi melalui mekanisme ijtihad yang berujung pada terbentuknya lembaga-lembaga seperti zakat, infaq, sedekah, dan wakaf. Lembaga-lembaga ini merupakan bentuk pengabdian keagamaan yang dihormati

---

<sup>87</sup> Erich Fromm, *Seni Mencintai*, diterjemahkan dari *The Art of Loving* (Yogyakarta: BASABASI, 2018)

<sup>88</sup> Aileen Shaw, *Social Justice Philanthropy An Overview* (New York: The Synergos Insstitute, 2012), 2.

dan telah banyak diamati dalam kehidupan komunitas Muslim sejak awal berdirinya. Islam mengalami fase awal ekspansi dan selanjutnya berkembang menjadi salah satu tradisi agama terkemuka yang muncul seiring perkembangannya.<sup>89</sup> Hal ini didasari kepada tujuan Islam sendiri sebagai rahmatan lil'ālamīn. Sebagaimana termaktub dalam Al-Qur'an surah al-Anbiyā':107


 وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

*“Kami tidak mengutus engkau (Nabi Muhammad), kecuali sebagai rahmat bagi seluruh alam.”*

Filantropi telah menjadi bagian dari doktrin Islam sejak Nabi Muhammad SAW memperkenalkan agama tersebut ke dunia. Di sisi lain, isu filantropi Islam tampaknya masih terabaikan dan kurang mendapat kajian serius, khususnya di Indonesia. Hal ini dilihat dari sudut pandang akademisi dan institusi.<sup>90</sup>

Tradisi filantropi Islam, yang juga dikenal sebagai kemurahan hati, dapat dipahami setidaknya dalam dua cara berbeda. Cara pertama adalah melalui konsep zakat, yaitu salah satu bentuk kedermawanan yang wajib dikeluarkan oleh seluruh umat Islam. Kedua, kedermawanan yang tidak wajib atau hanya dianjurkan dalam bentuk pembayaran, khususnya pendirian infaq, sadaqah, dan wakaf.<sup>91</sup>

Filantropi merupakan aspek inheren dalam agama Islam karena ajarannya yang menyeimbangkan hubungan dengan Tuhan (ḥablu min allāh) dan hubungan dengan sesama (ḥablu min al-nās) melalui keimanan dan amal shaleh. Keseimbangan ini mewakili Islam sebagai sistem kepercayaan keagamaan yang mewujudkan aspek amal.

<sup>89</sup> Theadora Rahmawati dan M. Makhrus Fauzi, *FIKIH FILANTROPI Studi Komparatif Atas Tafsir Fi Sabilillah Muhammadiyah dan Nahdlatul Ulama* (Pamekasan, Duta Media Publishing: 2019), 1.

<sup>90</sup> Kuntarno Noor Aflah dan Mohd. Nasir Tajang, *Zakat dan Peran Negara*, cet ke-1, (Jakarta: Forum Zakat, 2006), hlm. 16.

<sup>91</sup> Hilman Latief, *Melayani Umat: Filantropi Islam dan ideologi Kesejahteraan Kaum modernis*, (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2010), 52.

Filantropi Islam mencakup semua upaya yang dilakukan oleh komunitas dan lembaga Islam untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui tindakan memberi.<sup>92</sup>

Dukungan Al-Qur'an terhadap keseimbangan antara zakat, serta arahan untuk melaksanakan salat 72 kali sehari, dengan jelas menunjukkan pentingnya sedekah dalam Islam. Ajaran Islam mencakup tiga konsep filantropis yang berakar kuat pada Alquran dan hadis. Konsep yang dimaksud berkaitan dengan kewajiban beragama, etika beragama, dan keadilan masyarakat. Istilah “infak” dan istilah terkait lainnya disebutkan sebanyak 71 kali, sedangkan istilah “sedekah” disebutkan sebanyak 24 kali. Gagasan awal berfungsi sebagai prinsip yang luas, gagasan berikutnya berkaitan dengan etika masyarakat, dan gagasan terakhir mewakili tujuan mendasar dari agama dan filantropi, khususnya pencapaian keadilan sosial.<sup>93</sup>

### C. Lembaga Filantropi

Sebagaimana tertera pada informasi keterbatasan penelitian, tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai zakat di Kabupaten Kudus, dengan fokus pada LAZISMU dan LAZISNU. Oleh karena itu, lembaga pengelola filantropi yang akan dibentuk terutama akan fokus pada lembaga pengelola ZIS. Undang-Undang Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat dan Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam dan Urusan Haji Nomor D/291 Tahun 2000 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Zakat merupakan dokumen pertama yang mencantumkan seluruh kebijakan yang terlibat. begitu pula dengan amalan zakat pada umumnya. Di sisi lain, UU Nomor 23 Tahun 2011 akhirnya menggantikan UU Nomor 38 Tahun 1999 tentang pengelolaan zakat. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat dinilai tidak sesuai dengan perubahan

---

<sup>92</sup> Nur Kasanah, *Model Filantropi Nahdliyin Menghimpun Infak Menebar Manfaat Melalui Gerakan Koin NU*, (Jawa Barat, Penerbit Adab: 2021), 9.

<sup>93</sup> Amelia Fauzia, *Filantropi Islam: Sejarah dan Kontestasi Masyarakat Sipil dan Negara di Indonesia* (Yogyakarta: Gading Publishing, 2016), 37.

kebutuhan hukum masyarakat sehingga perlu diganti. Hal inilah yang menjadi latar belakang perubahan ini. Perencanaan, pengumpulan, pendistribusian, dan penggunaan zakat merupakan bagian-bagian pengelolaannya menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011.<sup>94</sup>

Dalam peraturan perundang-undangan Nomor 38 Tahun 1999, diakui adanya dua jenis organisasi pengelola zakat yaitu:

1. Badan amil zakat (BAZ) yaitu organisasi pengelola zakat yang dibentuk oleh pemerintah, dan,
2. Lembaga amil zakat (LAZ), yaitu organisasi pengelola zakat yang sepenuhnya dibentuk oleh masyarakat, dan dikukuhkan oleh Pemerintah.

Namun terdapat perbedaan dalam cara pembentukan kelembagaan antara bagian UU No. 23 Tahun 2011. Badan Pengelola Zakat Nasional (BAZNAS) dibentuk untuk membantu pengelolaan zakat. Kantor pusatnya berada di ibu kota negara, namun juga mempunyai kantor di ibu kota provinsi dan di ibu kota kabupaten atau kota. BAZNAS merupakan lembaga pemerintah yang tidak mempunyai bagian struktural. Ia bekerja sendiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri. Bazans yang merupakan lembaga yang mempunyai kewenangan melaksanakan zakat bertugas mengelolanya secara nasional.<sup>95</sup>

BAZNAS atau LAZ tidak hanya dapat menerima zakat, tetapi juga infaq, sedekah, dan dana sosial keagamaan lainnya. Penyaluran dan penerapan infaq, sedekah, dan dana sosial keagamaan lainnya sangat berpegang teguh pada prinsip fikih Islam. Selanjutnya kegiatan tersebut dilaksanakan sesuai dengan kewajiban yang ditetapkan oleh penyedia dan harus dicatat dalam berbagai sistem akuntansi. Biasanya, pengelolaan zakat terdiri dari tiga unsur utama: pengumpulan dana zakat, pengalokasian dana zakat, dan pendistribusian dana zakat beserta pengelolaan organisasi atau (OPZ).<sup>96</sup>

---

<sup>94</sup> N. Kholis, dkk., "Potret Filantropi Islam Di Daerah Istimewa Yogyakarta", *LA Riba Jurnal Ekonomi Islam* Vol. VII no.1 (2013): 61-84, diakses pada tanggal 20 Juni, 2023 <http://dx.doi.org/10.20885/lariba.vol7.iss1.art5>

<sup>95</sup> N. Kholis, dkk., "Potret Filantropi Islam Di Daerah Istimewa Yogyakarta", 61-84.

<sup>96</sup> N. Kholis, dkk., "Potret Filantropi Islam Di Daerah Istimewa Yogyakarta", 61-84.

	<b>BAZIS</b>	<b>LAZIS</b>
<b>Bentuk</b>	Pemerintah	Non-Pemerintah
<b>Dasar Hukum</b>	SK Pemerintah	Badan Hukum
<b>Karakteristik</b>	Semi-Pemerintah	Permanen
<b>Lembaga</b>	Kantor Pemerintah	NGO
<b>Pengelolaan</b>	Karyawan Pemerintah	Profesional
<b>Pendanaan</b>	Dana Pemerintah, ZIS dari karyawan pemerintah dan komunitas	ZIS komunitas dan dana sosial lainnya

*Sumber: analisis perbedaan BAZIS dan LAZIS*

#### **D. LAZISMU dan LAZISNU**

LAZISMU yang merupakan akronim dari lembaga zakat, infaq, dan shadaqoh Muhammadiyah merupakan organisasi tingkat nasional yang berada di bawah naungan organisasi Islam Persyarikatan Muhammadiyah. LAZISMU adalah gerakan Islam yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemaslahatan individu dengan beroperasi sebagai perkumpulan zakat, infaq, dan shadaqoh yang amanah, cakap, transparan, dan produktif, sesuai dengan hukum Islam.

Organisasi ini didirikan pada tanggal 14 Juli 2002 oleh PP Muhammadiyah dan resmi diluncurkan pada tanggal 16 September 2002. Sejak tanggal 21 November 2002, pemerintah Indonesia melalui Kementerian Agama secara resmi mengakui LAZISMU sebagai salah satu organisasi zakat amil nasional. Selain itu, Menteri Agama Republik Indonesia mengeluarkan Surat Keputusan No. 456/21 November 2002 yang secara resmi mengakui lembaga tersebut sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional.

LAZISMU tampil di hadapan publik sebagai sebuah lembaga modern yang mempromosikan beberapa prinsip seperti kepercayaan, profesionalisme dan transparansi.<sup>97</sup>

Undang-undang Zakat nomor 23 tahun 2011 diundangkan setelah disahkan dan disahkan. Baik Keputusan

---

<sup>97</sup> Hilman Latief, Melayani Umat Filantropi Islam dan Ideologi Kesejahteraan Kaum Modernis, cet ke-1, hlm. 123.

Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 333 Tahun 2015 maupun Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 merupakan contoh peraturan tersebut. Status LAZISMU sebagai lembaga amil zakat nasional dikukuhkan dengan Surat Keputusan nomor 730 Tahun 2016 yang diterbitkan oleh Menteri Agama Republik Indonesia.

Ada dua unsur yang turut berperan dalam berdirinya LAZISMU pada tahun-tahun sebelumnya. Yang pertama dan terpenting adalah kenyataan bahwa Indonesia dilanda kemiskinan yang meluas, kurangnya pendidikan, dan indeks pembangunan manusia yang sangat rendah. Sistem keadilan sosial yang tidak memadai adalah akar penyebab dan akibat dari semua ini. Selain itu, zakat dianggap memiliki kapasitas untuk secara aktif mempromosikan keadilan sosial, meningkatkan kemajuan manusia, dan mengurangi kemiskinan. Indonesia, sebagai negara dengan jumlah umat Islam tertinggi secara global, memiliki potensi yang signifikan dalam melaksanakan inisiatif zakat, infaq, dan wakaf. Namun demikian, potensi yang telah ada belum dapat dikelola dan dimanfaatkan secara maksimal sehingga tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kesulitan yang telah ada.

Dengan didirikannya LAZISMU bertujuan untuk mewujudkan lembaga pengelolaan zakat yang dilengkapi dengan manajemen kontemporer dan mampu menyalurkan zakat sebagai komponen solusi permasalahan sosial (problem solver) dalam masyarakat yang masih mengembangkan. Dengan budaya kerja yang mengedepankan kepercayaan, profesionalisme, dan transparansi, LAZISMU bekerja keras untuk mengukuhkan diri sebagai lembaga amil zakat yang dipercaya masyarakat. Seiring berjalannya waktu, kepercayaan masyarakat terhadap lembaga tersebut semakin meningkat. LAZISMU secara konsisten mengembangkan program-program praktis yang secara efektif menjawab kebutuhan dan permasalahan sosial yang terus berkembang di masyarakat berkembang. Program-program ini secara konsisten dikembangkan dengan pola pikir orisinalitas dan inovasi.

Lambang LAZISMU berupa tulisan “lazismu” disertai gambar delapan butir beras yang disusun melingkar. Satu butirnya diposisikan ke atas, mewakili konsep Tauhid dan melambangkan bentuk amal tertinggi. Gabah ini dikelilingi

oleh tujuh butir beras yang saling berhubungan, melambangkan potensi pertumbuhan dari gabah awal menjadi tujuh butir beras tambahan. Makna delapan butir beras terletak pada keterkaitannya dengan delapan penjuru mata angin, melambangkan keseluruhan penjuru dunia (rahmatan lil 'alamin).

Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) didirikan pada tahun 2004 untuk memenuhi instruksi Kongres NU ke-31 tentang penghimpunan Zakat, Infaq, dan Sedekah (ZIS) untuk kesejahteraan masyarakat luas. LAZISNU bertanggung jawab dalam pengumpulan dan penyaluran zakat dan shadaqah, khususnya mengalokasikan zakat kepada penerima mustahiqnya.<sup>98</sup>

LAZISNU merupakan organisasi nirlaba yang berafiliasi dengan Persatuan Nahdlatul Ulama (NU). Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pribadi dan kemandirian melalui pemanfaatan Zakat, Infaq, Sedekah (ZIS), dan dana sosial keagamaan lainnya (DSKL) untuk meningkatkan harkat dan martabat sosial. Jika merujuk pada situs resminya <https://nucare.id/>, dijelaskan secara cukup sistematis bagaimana sejarah dan perkembangan LAZISNU.

Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Sedekah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) didirikan pada tahun 2004 pasca Mukhtamar Nahdlatul Ulama (NU) ke-31. Pendirian lembaga ini bertempat di Asrama Haji Donohudan Boyolali Jawa Tengah, dengan Pengurus Pusat (PP) yang mengetuainya. Prof. H. Fathurrahman Rauf, M.A., akademisi terhormat yang terafiliasi dengan Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta, menjabat sebagai pemimpin pendiri LAZISNU. Berdirinya LAZISNU diperkuat dengan dikeluarkannya Surat Keputusan (SK) Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2005 (1426 Hijriah) yang memberikan pengakuan hukum kepada LAZISNU dan selanjutnya disetujui oleh pemerintah.

Mukhtamar Nahdlatul Ulama (NU) ke-32 berlangsung di Makassar, Sulawesi Selatan pada tahun 2010. Dalam kongres

---

<sup>98</sup> PB NU masa khidmat 2022-2027, Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Nahdlatul Ulama Keputusan Mukhtamar ke-34 NU di Lampung Bab V Perangkat Perkumpulan Badan Khusus pasal 17

tersebut diambil keputusan untuk menata kembali LAZISNU. KH. Masyhuri Malik diangkat menjadi Ketua PP LAZISNU dan disertai tanggung jawab memimpin organisasi tersebut pada periode kepengurusan 2010-2015. Penetapan Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (PBNU) No.14/A.II.04/6/2010 telah menetapkan Susunan Pengurus LAZISNU periode 2010-2015. Syamsul Huda, SH telah dilantik sebagai Ketua Pengurus Pusat LAZISNU masa jabatan 2015-2020, sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan Nomor 15/A.II.04/09/2015. Jabatan ini akan dijabat selama lima tahun ke depan.

Pada tahun 2016, di bawah kepemimpinan Syamsul Huda, SH., LAZISNU mengalami proses rebranding dan berganti nama menjadi NU Care-LAZISNU. Selain itu, menjadi pintu gerbang bagi dunia internasional untuk mengenal Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Sedekah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) sebagai organisasi filantropi di lingkungan NU.

Selanjutnya pada tanggal 26 Mei 2016, NU Care-LAZISNU memperoleh Izin Operasional sebagai lembaga amil zakat (Laznas) tingkat nasional. Izin ini diberikan melalui Surat Keputusan Nomor 255 Tahun 2016 yang diterbitkan oleh Menteri Agama Republik Indonesia. NU Care-LAZISNU telah menerapkan Sistem Manajemen ISO 9001:2015 untuk meningkatkan kinerja dan membangun kredibilitas. Lembaga sertifikasi NQA dan Sistem Manajemen UKAS menerbitkan sistem ini dengan nomor sertifikat 49224 pada tanggal 21 Oktober 2016. NU Care-LAZISNU berdedikasi untuk berpegang pada prinsip-prinsip manajemen MANTAP yang meliputi modernitas, akuntabilitas, transparansi, amanah, dan profesionalisme.

Setelah satu tahun, LAZISNU menyusun dan mensosialisasikan Pedoman Organisasi serta meluncurkan Program 4 Pilar Kemanusiaan yang meliputi Ekonomi, Pendidikan, Kesehatan, dan Kebencanaan. Gerakan Koin Nasional NU (Kotak Infaq) diluncurkan tahun ini oleh Prof. Dr. K.H. Said Aqil Siroj, M.A., Ketua Umum PBNU periode 2010-2021. Peresmian terjadi di Lapangan Sragen yang diselenggarakan oleh PCNU Sragen di bawah pimpinan Kiai Ma'ruf Islamuddin. Inisiatif ini dipicu oleh kunjungan studi ke PCNU Sukabumi, di bawah bimbingan almarhum Ajengan

Abdul Basith. Pada tahun yang sama, NU Care-LAZISNU menggagas program berskala nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kemahiran dan kemampuan kader amil melalui penyelenggaraan kegiatan Madrasah Amil. Selain itu, NU Care-LAZISNU berperan aktif dalam mendorong kerja sama antar lembaga dan Banom NU dalam gerakan tanggap bencana. Hal ini dicapai melalui NU Peduli, sebuah platform khusus untuk melaksanakan inisiatif kemanusiaan yang luas.

NU Care-LAZISNU mendampingi anak-anak suku Asmat Papua yang menderita penyakit campak dan gizi buruk pada tahun ajaran 2018-2019. Bantuan ini diberikan melalui gerakan NU Peduli Kemanusiaan yang dilakukan bekerja sama dengan lembaga Banom dan NU. Pada periode ini terjadi pergantian kepengurusan, dengan K.H. Sulton Fathoni, M.Sc. memangku kepemimpinan NU Care-LAZISNU. NU Care-LAZISNU direlokasi pada Agustus 2018, sebagaimana tertuang dalam SK PBNU Nomor 15.b/A.II.04.d/2018. Yang bertanggung jawab membawahi organisasi adalah Achmad Sudrajat, Lc., M.A. Selanjutnya, NU Care-LAZISNU menyempurnakan dan memperluas program nasional dengan memasukkan sembilan program Saka (pilar). Kelompok Saka secara resmi ditetapkan sebagai “Kampung Nusantara” dan pembentukannya diumumkan pada Rapat Koordinasi Nasional NU Peduli-LAZISNU ke-4 Tahun 2019 yang berlangsung di Pondok Pesantren Pangeran Diponegoro Sleman, D.I. Yogyakarta. Pada tahun 2019, NU Care-LAZISNU melaksanakan beberapa kemajuan dan penyempurnaan program, yang meliputi: (1) Bekerjasama dengan BNSP dalam penerbitan Sertifikasi Profesi Amil; (2) Melakukan Audit Keuangan bekerja sama dengan KAP; (3) Mengintegrasikan database muzakki dan mustahiq secara nasional; (4) Memperlancar penghimpunan dana ZIS secara digital melalui website crowdfunding NUcare.id; (5) Mendirikan badan usaha seperti Warnusa (Warung Nusantara) dan Karyabel (Karya Difabel) untuk merangsang perekonomian produktif; (6) Mempersiapkan Organisasi Pengelola Zakat bertransformasi menjadi lembaga keuangan syariah di bawah pengawasan OJK RI; (7) Mengurangi angka kemiskinan di Indonesia sebesar 0,5% (menurut BPS), setara dengan sekitar 140.000 orang; dan (8) Mendirikan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Amil Zakat.

NU Care-LAZISNU saat ini sedang melaksanakan serangkaian inisiatif pengembangan dan penyempurnaan guna mencapai kemajuan signifikan pada tahun 2020-2021. Program tersebut meliputi: (1) Persetujuan penuh atas Izin Operasional NU Care-LAZISNU pada tingkat PW/PC/MWC dengan tingkat 100%; (2) Tercapainya rasio optimistis sebesar 80-100% dalam pengelolaan dana ZIS dan DSKL; dan (3) Pelaksanaan proyek tambahan. (3) Bertujuan untuk meningkatkan pengembangan tenaga terampil di 80 lokasi di seluruh Indonesia; Melakukan audit keuangan secara berkala pada tingkat PP dan PW sepanjang tahun; (5) Pemberian pelayanan kepada individu yang memenuhi syarat di setiap cabang NU Care-LAZISNU harus mencapai tingkat cakupan penuh seratus persen; (6) NU Care-LAZISNU adalah kerangka pengelolaan zakat sedunia yang beroperasi melalui organisasi berskala besar. (7) Program Sembilan Saka “Kampung Nusantara” dilaksanakan di seratus lokasi atau cabang. (8) Lima puluh persen zakat amil telah disetujui secara resmi. (9) Gerakan Koin Kongres telah menjadi sumber pendanaan utama bagi Kongres Nasional Bersatu ke-34. (10) Terdapat empat Gedung Kantor Wilayah (PW) dan sepuluh Kantor Cabang (PC) yang seluruhnya dibangun secara mandiri. (12) Terlibat aktif dalam pembentukan dan penanganan pandemi di lingkungan Tim Satgas NU Peduli Covid-19; (11) Peningkatan sistem digital pengelolaan ZIS dan DSK.

NU Care-LAZISNU telah berhasil membangun jaringan layanan dan pengelolaan ZIS di 29 negara, 34 provinsi, dan 376 kabupaten/kota di Indonesia dengan melibatkan lebih dari 10 juta relawan. NU Care-LAZISNU, sebuah organisasi filantropi, akan terus berupaya meraih kepercayaan para donatur dengan menjunjung sistem pendokumentasian dan pengalokasian dana yang akuntabel, transparan, andal, dan profesional.

NU CARE-LAZISNU memiliki motto “GERAKAN NU BERZAKAT MENUJU KEMANDIRIAN UMAT” sebagaimana yang dicananangkan oleh Rais ‘Aam PBNU dengan istilah *harakah an nahdliyah li az zakah* pada Rapat

Pengurus Syuriah bidang ekonomi yang diselenggarakan di Gedung PBNU lt. 8 tanggal 13 April 2016 pukul 13.00 WIB.<sup>99</sup>

**E. Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya memainkan peran penting dalam memfasilitasi evaluasi dan perbandingan dalam penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini mengakui pentingnya penelitian sebelumnya sebagai referensi berharga untuk memahami hubungannya dengan tema penelitian. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini sebagai berikut:

1.	Nama dan Tahun Penelitian	Esa Ayu Kusumaningtyas, M. Maulana Asegaf, Basar Dikuraisyin (2021)
	Judul	<i>Human Capital</i> Sebagai Strategi Pengembangan Sumber Daya Profesional di Lembaga Zakat Nurul Hayat <sup>100</sup>
	Hasil Penelitian	Amil harus memiliki keterampilan dalam bidang fiqh zakat, pemasaran, dan public speaking agar mampu mengelola zakat di Nurul Hayat. Tolong jelaskan kemampuan yang dimiliki amil dalam hal ini. Berdasarkan pelatihan dan pengalaman kerja masing-masing amil di Nurul Hayat, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari mereka memiliki kompetensi pemahaman fikih zakat. Kapabilitas pemasaran terlihat melalui kinerja Amil yang antara lain berhasil mencapai target dan menerapkan strategi pemasaran online secara efektif. Hal ini ditunjukkan dengan

<sup>99</sup> Surat Keputusan Pengurus Pusat Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama Nomor: 001 Tahun 2016 Tentang Pedoman Organisasi Nu Care-Lazisnu Tentang Tata Kelola Organisasi Bab II Pasal 9

<sup>100</sup> Esa Ayu Kusumaningtyas, M. Maulana Asegaf, Basar Dikuraisyin, "HUMAN CAPITAL SEBAGAI STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PROFESIONAL DI LEMBAGA ZAKAT NURUL HAYAT", *Filantropi: Jurnal Manajemen Zakat dan Wakaf* Volume 2 , No. 2, Tahun 2021, diakses pad atanggal 27 Juni, 2023, <https://doi.org/10.22515/finalmazawa.v2i2.4847>

		<p>digalakkannya program Nurul Hayat yang meningkatkan kesadaran dan membangkitkan minat masyarakat dalam membayar zakat di sana. Kemahiran Amil Nurul Hayat dalam public speaking dapat dilihat melalui upayanya melatih dan melatih kemampuan komunikasi. Selain itu, tujuan mereka mengumpulkan zakat secara efisien memerlukan kompetensi tingkat tinggi. Kepiawaian Amil dalam menangani zakat di Nurul Hayat ditunjukkan melalui pemenuhan tanggung jawabnya, termasuk melakukan dan menyusun laporan hasil kegiatan zakatnya. Hal ini membuat Amil dapat memenuhi kewajibannya. Anda wajib berkomitmen untuk menunaikan tanggung jawab sebagai amil dalam menjalankan proses pengumpulan zakat. Dalam pengelolaan dana zakat ditunjukkan dengan upaya mereka meningkatkan kemampuan dengan mengikuti workshop pelatihan dan belajar mandiri dengan membaca buku.</p>
	Persamaan	Menjadikan sumber daya manusia di lembaga filantropi sebagai objek kajian
	Perbedaan	Perbedaan terletak pada sudut pandang yang dimana penelitian ini mengkaji kemampuan Fiqih zakat, Marketing, dan Public Speaking. Yang harus dimiliki oleh amil dalam proses dalam pengelolaan zakat. sedangkan penelitian yang akan kami buat melihat praktik Islam sumber daya manusia secara lebih komprehensif.
2.	Nama dan Tahun Penelitian	Erini Junita Sari, Nirza Marzuki Husein, dan Dini Rusqiyati (2018)
	Judul	Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis

	Islam Terhadap Kinerja Organisasi Berbasis Syariah <sup>101</sup>
Hasil Penelitian	Terdapat korelasi antara praktik rekrutmen yang sesuai syariah dan kinerja layanan organisasi perbankan syariah di Banjarmasin; namun korelasi ini tidak signifikan atau memiliki tingkat hubungan yang rendah. Terdapat korelasi antara penerapan praktik seleksi pegawai berbasis syariah dengan kinerja pelayanan organisasi berbasis syariah di Banjarmasin. Namun demikian, korelasi ini kurang memiliki signifikansi statistik atau dampaknya dapat diabaikan. Penerapan penilaian kinerja berbasis syariah di Banjarmasin memang memberikan pengaruh terhadap kinerja pelayanan organisasi berbasis syariah, namun dampaknya tidak substansial atau signifikan. Terdapat hubungan antara penerapan imbalan syariah dengan kinerja pelayanan organisasi berbasis syariah di Banjar Masin. Namun, korelasi ini tidak signifikan atau berdampak buruk. Di Banjarmasin, kinerja layanan organisasi perbankan syariah sangat dipengaruhi oleh praktik pelatihan dan pengembangan yang diterapkan sesuai dengan hukum Syariah.
Persamaan	Persamaan terletak mengkaji praktik Islam dalam proses manajemen sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja dan pemberian imbalan.
Perbedaan	Perbedaan terletak pada pada locus

<sup>101</sup> Erini Junita Sari, Nirza Marzuki Husein, dan Dini Rusqiaty, “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Terhadap Kinerja Organisasi Berbasis Syariah”, Jurnal Ilmiah Bisnis dan Keuangan, SPREAD, Volume 8 (2) Oktober 2018: 122-132, diakses pada tanggal 27 Juni, 2023 <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/index.php/index>

		<p>penelitian, metode penelitian dan output yang ingin dicapai dimana penelitian ini mengkaji praktik manajemen sumber daya manusia secara Islam di lembaga perbankan syariah menggunakan metode kuantitatif dan ingin melihat pengaruh pada performa karyawan yang ada, sedangkan dalam penelitian ini menjadikan lembaga filantropi Islam sebagai tempat penelitian dengan metode kualitatif, yang mendiskripsikan apakah praktik manajemen sumber daya manusia yang ada kesesuaian dengan prinsip IHRM.</p>
3.	Nama dan Tahun Penelitian	Hidayatullah, R. A., Mas'ud, F., Kusuma. A. R., & Hakim, U. (2023)
	Judul	Membangun <i>Islamic Human Resource Development (I-HRD)</i> di Perguruan Tinggi Berlandaskan Worldview Ekonomi Islam. <sup>102</sup>
	Hasil Penelitian	Membangun IHRD di perguruan tinggi membutuhkan banyak kerja keras, yang tidak hanya mengajarkan para pekerja akan pentingnya bekerja di dunia, namun lebih dari itu, kita perlu memastikan bahwa mereka sadar bahwa orientasi di akhirat lebih penting untuk dicapai. agar kita semua bisa menjadi orang baik. Selain itu, perlu dilakukan upaya untuk membangun dan membangun sistem Informasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (IHRD) yang berakar pada pandangan dunia Islam, yang bersumber dari ajaran Al-Qur'an dan Sunnah. Hal ini akan

<sup>102</sup> Hidayatullah, R. A., Mas'ud, F., Kusuma. A. R., & Hakim, U. (2023). Membangun Islamic Human Resource Development (I-HRD) di Perguruan Tinggi Berlandaskan Worldview Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 973-986. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8492>

		<p>memungkinkannya berfungsi sebagai materi pendidikan yang dirancang khusus untuk umat Islam. Eksekusi arahan di bidang pendidikan tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menyempurnakan prinsip-prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia Islam (IHRD) yang bersumber dari Al-Quran dan Sunnah, dengan fokus khusus pada pendidikan mental dan spiritual. Dalam konteks pendidikan tinggi, pengembangan sumber daya manusia mencakup upaya kolektif lembaga pendidikan untuk memungkinkan civitas akademika memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mengelola kedua aspek tersebut secara efektif. Prospek pekerjaan saat ini dan masa depan.</p>
	<p>Persamaan</p>	<p>Persamaan terletak pada menjadikan <i>Islamic Human Resource Management</i> sebagai topik kajian</p>
	<p>Perbedaan</p>	<p>Penelitian ini berfokus pada eksplorasi dan pengembangan prinsip-prinsip International Human Resource Development (IHRD) berdasarkan perspektif yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah. Tujuannya adalah untuk mencapai pendidikan mental dan spiritual. Penelitian kami bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai praktik pengelolaan sumber daya manusia di lembaga filantropi yang selaras dengan prinsip International Human Resource Management (IHRM).</p>

4.	Nama dan Tahun Penelitian	Rodi Syafrizal dan Fitrianiingsih (2021)
	Judul	<i>Analysis of Islamic Human Resources Performance Policy Management Practices in Private-Owned Enterprises in North Sumatera</i> <sup>103</sup>
	Hasil Penelitian	<p>Setiap perusahaan tentunya harus mampu mengidentifikasi budaya kelompok masyarakat sekitar, mempelajari budaya yang ada yang merupakan gambaran kebutuhan keberadaan komponen masyarakat, sehingga dengan memahami sumber daya manusianya, tidak hanya memberikan hak materi, setiap perusahaan juga harus mampu memberikan hak spiritual dalam melaksanakan dan menunjang ibadah kegiatan.</p> <p>Dimana mengetahui etika dan batasan dalam dimana jika nilai-nilai spiritual tersebut berjalan dengan baik tanpa bergesekan dengan kondisi dan tekanan kerja, maka pekerja akan merasa lebih nyaman dan ikhlas dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa terbebani rasa keterpaksaan atau tentunya kinerja SDM akan lebih baik karena tidak hanya hak materiil yang diberikan tetapi secara spiritual perusahaan mendukung pelaksanaan ibadah dan menanamkan nilai-nilai ibadah dalam bekerja. kinerja dimana untuk membatasi tugas-tugas yang dirasa</p>

<sup>103</sup> Rodi Syafrizal dan Fitrianiingsih, “Analysis of Islamic Human Resources Performance Policy Management Practices in Private-Owned Enterprises in North Sumatera”, EKONOMIKA SYARIAH: Journal of Economic Studies Vol. 5, No. 2, July-Dec 2021, diakses pada tanggal 28 Juni, 2023, <http://dx.doi.org/10.30983/es.v5i2.4813>

	<p>kurang bersinggungan dengan keyakinan SDM. Dengan menyesuaikan tugas dengan pelaksanaan ibadah dan kebijakan toleransi yang diterapkan pada aturan agama yang diyakini. Islam diyakini oleh umat Islam bukan sekedar agama yang mengatur ajaran ibadah tetapi percaya itu adalah cara hidup. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap pemeluk Islam untuk menerapkan prinsip-prinsip syariah secara efektif dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam upaya profesional mereka, karena bekerja dianggap sebagai bentuk ibadah. Pemenuhan kebutuhan spiritual dan material pegawai muslim tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai, hal ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tri Wika Ningrum. Ia menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu dimensi yang juga mempengaruhi persepsi karyawan tentang bagaimana Sebagian besar perusahaan tempatnya bekerja memperhatikan kesejahteraan mereka dan mereka akan merespon dengan efektifitas kinerja mereka.</p>
<p>Persamaan</p>	<p>Persamaan terletak pada menjadikan <i>Islamic Human Resource Management</i> sebagai topik kajian</p>
<p>Perbedaan</p>	<p>Perbedaan terletak pada tempat penelitian dan muatan, dimana dalam penelitian ini menjadikan Perusahaan swasta sebagai tempat penelitian dengan melihat pemenuhan kebutuhan spiritual dan material yang didapatkan oleh karyawan muslim, dan menilai apakah akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan</p>

		penelitian yang ingin kami lakukan adalah mendiskripsikan secara komprehensif praktik manajemen sumber daya manusia yang ada di lembaga filantropi memiliki kesesuaian dengan prinsip IHRM.
5.	Nama dan Tahun Penelitian	Muhamad Khalil Omar, Nor Aidillah Jamhari, Yusmazida Mohd Yusoff (2021)
	Judul	<i>Islamic Human Resource Management and Turnover Intention among Employees of an Islamic Religious Council</i> <sup>104</sup>
	Hasil Penelitian	Dari pembahasan temuan penelitian di atas diketahui bahwa profil demografi penelitian sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dan sudah menikah serta rata-rata usia responden antara 31-40 tahun. Mayoritas responden berpendidikan sarjana dan mempunyai pekerjaan tetap (90 responden) atau jabatan kontrak (190 responden). Kelas 19 – 26 responden tertinggi yang menjawab kuesioner dan sebagian besar responden bekerja antara 11 – 15 tahun dengan pendapatan bulanan antara RM 2,000 – RM 3,000. Responden terbanyak berasal dari Departemen Pembangunan Manusia. Pembahasan lebih lanjut mengenai temuan penelitian juga mengidentifikasi dimensi-dimensi dalam iHRM yang memiliki hubungan positif signifikan terhadap niat berpindah. Seleksi Islami, iHRD dan kompensasi memiliki hubungan yang positif

<sup>104</sup> Muhamad Khalil Omar, Nor Aidillah Jamhari, Yusmazida Mohd Yusoff, *Islamic Human Resource Management and Turnover Intention among Employees of an Islamic Religious Council*, Global Academy of Training & Research (GATR) Enterprise Journal of Management and Marketing Review, J. Mgt. Mkt. Review 6(1) 56 – 64 (2021)

	dan kuat dengan niat berpindah. Namun, rekrutmen Islami dan manajemen kinerja Islami tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap niat berpindah.
Persamaan	Persamaan terletak pada menjadikan <i>Islamic Human Resource Management</i> sebagai topik kajian
Perbedaan	Perbedaan terletak pada pada locus penelitian, metode penelitian dan output yang ingin dicapai dimana penelitian ini mengkaji praktik manajemen sumber daya manusia secara Islam di lembaga keagamaan Islam menggunakan metode kuantitatif dan ingin melihat pengaruh pada performa karyawan yang ada, sedangkan dalam penelitian ini menjadikan lembaga filantropi Islam sebagai tempat penelitian dengan metode kualitatif, yang mendiskripsikan apakah praktik manajemen sumber daya manusia yang ada kesesuaian dengan prinsip IHRM.

*Sumber: diolah dari berbagai karya tulis ilmiah, 2023*

**F. Kerangka Berfikir**

Untuk memperjelas isu dari penelitian maka muncullah kerangka berfikir yang menjadi pedoman dalam penelitian ini. Kerangka berpikir digunakan untuk menggambarkan alur permasalahan secara keseluruhan. Untuk melakukan analisis menyeluruh terhadap praktik *Islamic human resource management* pada LAZISMU dan LAZISNU Kabupaten Kudus, peneliti mengembangkan kerangka masalah untuk mengukur permasalahan secara akurat.

Berikut ini adalah kerangka berfikir menjadi pedoman peneliti yang dapat dilihat sebagai berikut:

