

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait praktik Islamic Human Resource Management pada LAZISMU dan LAZISNU di Kabupaten Kudus dapat disimpulkan bahwa:

1. Komitmen LAZISMU dan LAZISNU di Kabupaten Kudus dalam Pelaksanaan *Islamic Human Resource Management* sudah cukup baik dengan tersedianya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dijadikan sebuah panduan yang bertujuan memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang ada sesuai dengan nilai-nilai Islam. Didukung juga dengan visi misi lembaga serta ketersediaan sarana prasarana yang ada di kantor guna menunjang upaya internalisasi nilai-nilai ke Islam di setiap gerak langkah pegawai, sehingga mampu memperkuat budaya kerja dan mengembangkan organisasi lembaga filantropi, mulai pembiasaan membaca Al-Qur'an sehingga masing-masing tidak jauh dari dakwah Al-Qur'an, tertib beribadah, serta memiliki rasa kemanusiaan yang tinggi sebagaimana perintah agama *Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya.*"(Q.S. Al-Maidah: 2).
2. Praktik *Islamic Human Resource Management* pada LAZISMU dan LAZISNU di Kabupaten Kudus sesuai dengan kaidah-kaidah Islam dimulai dari proses recruitment and selction, training and development, remuneration and compensation, dan performance appraisal. Setiap tahap mencerminkan prinsip-prinsip keadilan Islam. Hal ini penting dilakukan guna memastikan pegawai lembaga filantropi Islam mampu memberikan pemahaman kepada muzaki mengenai produk dan sistem operasional lembaga filantropi itu sendiri. Penghapusan stigma terkait diskriminasi gender, penerapan kebijakan terbuka mengenai pengembangan karir, dan pemberian

tunjangan berupa bonus yang adil berdasarkan standar penilaian kinerja karyawan. Agar hal tersebut terakumulasi dalam manajemen islami dalam pengelolaan lembaga, khususnya dengan menanamkan nilai-nilai fundamental yang berkaitan dengan Al-Qur'an, kemudian fokus pada peningkatan pengembangan pegawai, setelah itu menjaga keharmonisan hubungan antara pegawai dan atasan agar tercapai keharmonisan. hubungan kerjasama dengan harapan peningkatan produktivitas. menurut hukum Islam, baik kinerja maupun organisasi didasarkan. Kolaborasi yang efektif antar anggota staf merupakan satu-satunya faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan organisasi ini.

3. Berkaitan dengan kendala dalam Praktik *Islamic Human Resource Management* pada LAZISMU dan LAZISNU di Kabupaten Kudus tidak begitu banyak dan sifatnya tidak begitu prinsip, seperti ketersediaan divisi khusus yang membidangi sumber daya manusia dan karakter kurang profesional. Tetapi LAZISMU dan LAZISNU Kudus sudah mampu merancang program solusi untuk meminimalisir kendala yang sedang dan akan terjadi pada periode selanjutnya.

B. Rekomendasi dan Saran

Rekomendasi dari penelitian ini adalah pemaksimalan praktik *Islamic human resource management* di lembaga filantropi Islam yang dapat digolongkan menjadi organisasi Islam, memiliki tingkat urgensi paling besar untuk mengadopsi nilai-nilai Islam dalam praktik manajemen sumber daya manusia mereka, yang mana harusnya itu menjadi poin pembeda mereka dengan organisasi lain.

Apabila diperlukan keberlanjutan dalam penerapan *Islamic human resource management* yang lebih efektif, pihak LAZISMU dan LAZISNU di Kabupten Kudus perlu segera mengupayakan lahirnya SOP dan KPI, serta dengan mendukung kebijakan Islam di organisasi guna menunjang dalam proses penilaian kinerja pegawai secara objektif serta membudayakan perilaku yang mencerminkan kesesuaiannya dengan prinsip Islam.

Kendala di masa depan mencakup peningkatan praktik Islam, rekonsiliasi tuntutan budaya lokal dengan ajaran Islam, dan perumusan kurikulum manajemen sumber daya manusia Islami. Penelitian ini sedikit memberikan implikasi tentang pentingnya mengkaji praktik manajemen yang dilakukan di lembaga filantropi Islam pada ranah manajemen sumber daya manusia agar memperhatikan kesesuaiannya dengan prinsip Islam. Kepatuhan terhadap hukum syariah harus diperhatikan tidak hanya dalam hal pengelolaan penerimaan dan penyaluran dana zakat, wakaf, infaq, dan sedekah. Bukan sekedar memahami, namun juga mewujudkan prinsip-prinsip agama.

Hal ini diharapkan dapat menutup kesenjangan antara dokumen peraturan teoretis dan pelaksanaan aktualnya. Selanjutnya, kami menganalisis catatan sejarah manajemen sumber daya manusia Islam untuk melihat tren yang berulang. Fokus kami adalah mengidentifikasi strategi yang paling efisien untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi Islam modern, dengan penekanan khusus pada strategi yang didedikasikan untuk upaya filantropi. Tujuannya adalah untuk memanfaatkan kerangka kognitif untuk membangun perspektif Islam tentang manajemen sumber daya manusia dan memungkinkan pengembangan prosedur operasi standar (SOP) dan indikator kinerja utama (KPI).