

**PENERAPAN MANAJEMEN ISLAMI DALAM
PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PKPU KANTOR CABANG PEMBANTU
SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

**DEWI OKTAISNAENI
NIM. 12010111140241**

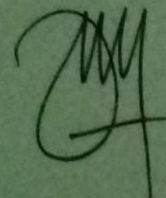
**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Dewi Oktaisnaeni
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111140241
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **PENERAPAN MANAJEMEN ISLAMI
DALAM PENGELOLAAN SUMBER
DAYA MANUSIA DI PKPU KANTOR
CABANG PEMBANTU SURAKARTA**
Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.

Semarang, 8 Juni 2016

Dosen Pembimbing



(Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.)

NIP. 197006171998021001

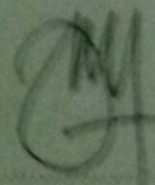
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Dewi Oktaviaeni
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111140241
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis Manajemen
Judul Skripsi : PENERAPAN MANAJEMEN ISLAMAH
DALAM PENGELOLAAN SUMBER
DAYA MANUSIA DI PKPU KANTOR
CABANG PEMBANTU SURABAYA

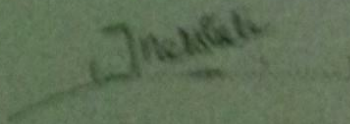
Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 16 Juni 2016.

Tim Penguji:

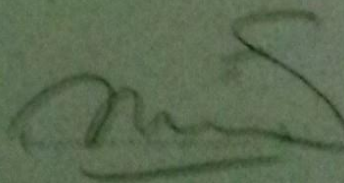
1. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.S.



2. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S.



3. Dra. Annie Kusumawardhani, M.Sc., Ph.D.



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Dewi Oktaisnaeni, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **PENERAPAN MANAJEMEN ISLAMI DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PKPU KANTOR CABANG PEMBANTU SURAKARTA**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan saya salin itu, atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 8 Juni 2016

Yang membuat pernyataan,

(Dewi Oktaisnaeni)

NIM: 12010111140241

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).” (Q.S. Al Insyirah:5-7)

*“Cukuplah Allah (menjadi penolong) bagi kami dan Dia sebaik-baik pelindung.”
(Q.S. Ali Imran:173)*

“Barang siapa yang keluar untuk mencari ilmu maka ia berada di jalan Allah sampai ia kembali.” (HR. Tirmidzi)

“Apa yang kamu terima adalah cerminan apa yang telah kamu berikan kepada orang lain”

Skripsi ini ku persembahkan untuk:

Allah SWT

Keluargaku tercinta

Orang-orang tersayang

ABSTRACT

Human resource management has an important function in an organization to set the people in order to achieve the goals of the organization. Management of the majority of people know about the management of the western system. But with the economic development of Islam raises new phenomenon, especially on the side of the practitioner or human resources. Economic development of Islam practice in Indonesia is marked by the growth and development sector economic activities that utilize the principles of Islamic economics. In this case will to arise question, whether these institutions have also been applying the principles of Islam as a whole in carrying out the process of managing human resource management or is still using a western system. Human resource management system according to the west and in the view of Islam is very different.

This study was conducted to identify the implementation of Islamic management on human resource management and how employees' understanding of the implementation of Islamic management in human resources management at PKPU KCP Surakarta. These aspects are examined in this study, namely recruitment, selection, training and development, performance appraisal, and compensation . This study uses a qualitative method where data collection is by interview, observation and documentation so that they can dig deep and detailed on the implementation of Islamic management in human resources management. Objects in this study are employees of PKPU KCP Surakarta who have worked at least one year .

The results of this study indicate that PKPU KCP Surakarta has approached the implementation Islamic management in managing human resources. Islamic aspects indicated by inserting Islamic values in the practice of recruitment, selection, training and development, performance appraisal and compensation .

Keywords : Management, Human Resource Management, Islam, Kualitative

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang penting pada sebuah organisasi untuk mengatur orang didalamnya agar dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Manajemen yang mayoritas orang ketahui merupakan manajemen dengan sistem barat. Namun dengan adanya perkembangan ekonomi Islam memunculkan fenomena baru khususnya pada sisi praktisi atau sumber daya manusia. Perkembangan praktik ekonomi Islam di Indonesia ditandai dengan semakin tumbuh dan berkembangnya kegiatan sektor ekonomi yang menggunakan prinsip ekonomi Islam. Dalam hal ini akan memunculkan pertanyaan, apakah lembaga-lembaga tersebut juga telah menerapkan prinsip Islam secara keseluruhan dalam menjalankan proses pengelolaan manajemen sumber daya manusia ataukah masih menggunakan sistem barat. Pengelolaan sumber daya manusia menurut sistem barat dan menurut pandangan Islam sangatlah berbeda.

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi penerapan manajemen islami pada pengelolaan sumber daya manusia dan bagaimana pemahaman karyawan terhadap penerapan manajemen islami pada pengelolaan sumber daya manusia di PKPU KCP Surakarta. Aspek-aspek yang diteliti dalam penelitian ini yaitu rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif di mana pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga mampu menggali lebih detail dan mendalam tentang penerapan manajemen islami pada pengelolaan sumber daya manusia. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PKPU KCP Surakarta yang memiliki masa kerja minimal satu tahun.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PKPU KCP Surakarta telah mendekati penerapan manajemen Islam dalam mengelola sumber daya manusia. Aspek Islami ditunjukkan dengan memasukkan nilai-nilai Islam dalam praktik rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi.

Kata kunci: Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Islam, Kualitatif

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya serta kekuatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENERAPAN MANAJEMEN ISLAMI DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PKPU KANTOR CABANG PEMBANTU SURAKARTA”**. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan studi program Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak dapat mungkin terselesaikan tanpa adanya bantuan, bimbingan, dukungan, dan saran yang telah diberikan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, karena atas rahmat-Nya dan kekuatan lahir dan batin yang diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Kedua orang tua tercinta, Ibu Sulastriani, S.Pd, SD dan Bapak Suparji, S.Pd terimakasih untuk segala pengorbanan, dukungan, semangat dan doa yang telah Ibu dan Bapak berikan.
3. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., ME., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

5. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan saran kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S. dan Dra. Amie Kusumawardhani, M.Sc., Ph.D., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan masukan atas skripsi ini.
7. Ibu Imroatul Khasanah, S.E., M.M., dan Bapak Fuad Mas'ud MIR selaku dosen wali yang telah memberikan arahan dan dukungan selama menempuh studi S1 di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas semua ilmu pengetahuan yang telah diberikan selama penulis menempuh studi S1 di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro .
9. Para responden di PKPU kantor cabang pembantu Surakarta, Pak Indra, Mas Yunus, Mbak Evi, Mas Rahmad, dan Mbak Wina yang telah membantu dalam proses penelitian dan memberikan informasi yang bermanfaat untuk penelitian ini.
10. Adik tersayang Indah Yanu Rohmah dan keluarga tercinta, terimakasih untuk semangat dan doanya.
11. Endhofari, S.Kom.I (S.Sos.I) yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan doa. Terimakasih telah menjadi tempat keluh kesah selama ini. Semoga semua cita-cita kita segera terwujud.

12. Sahabat-sahabat SMA tercinta, Shinta Aprilia, Endah Ratnasari,S.Pd., Rosiatul Husna, Rahmawati Indah Safitri,Amd., dan Indah Indriani,Amd.Keb., Terimakasih selalu menjadi teman dan saudara terbaik walaupun terpisah jarak.
13. Sahabat-sahabat terbaikku selama menempuh studi S1, Masdhiana Sukmawarni, S.Kom, Sri Wiryani Putri, S.E, Intan Khadijah, Rosalia Bina Pranata Putri, Bhekti Dian Adelia, S.E., Melia Anisa Sa'diyah, S.E, dan Nurhay Agastia.
14. Keluarga besar BPMAI FEB, Mizan FEB, ZIS Center Undip, KSEI Undip, RnB Undip atas semua pelajaran dan ilmu berharga saat berorganisasi.
15. Forkat 2011, teman-teman liqo', dan mbak-mbak murobbi. Semoga ukhuwah kita tetap terjaga.
16. Teman-teman Manajemen 2011 dan teman-teman perwalian.
17. Tim KKN desa Soronalan kecamatan Sawangan, Endah, Nisa, Rani, Winda, mas Theo, Edwin, Faisal, mas Chandra dan mas Ivan.
18. Teman-teman Imagiri Semarang dan Ikamajatim Undip yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
19. Seluruh staf dan tata usaha yang telah membantu penulis selama menjalani pendidikan S1 di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
20. Semua pihak yang telah membantu, yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak.

Semarang, 8 Juni 2016

Dewi Oktaisnaeni

NIM: 12010111140241

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Landasan Teori	16
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.3 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.4 Praktik-Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.5 Rancang Bangun Ekonomi Islam	18
2.1.6 Manajemen Sumber Daya Manusia pada Masa Nabi	21
2.1.6.1 Nabi Muhammad SAW sebagai Pemimpin	22
2.1.6.2 Kepemimpinan Good Governance ala Nabi Muhammad	24

2.1.6.3 Pengelolaan SDM pada Masa Nabi	
Muhammad SAW	25
2.1.6.4 Pengelolaan <i>Baitul Mal</i> pada Masa Rasulullah	25
2.1.6.5 Implementasi Pengembangan SDM Generasi Terbaik	
Umat Islam	26
2.1.7 <i>Sharia HRD Framework</i>	28
2.1.8 Manajemen Islami dalam Pengelolaan SDM	31
2.1.8.1 Rekrutmen	31
2.1.8.2 Seleksi	35
2.1.8.3 Pelatihan dan Pengembangan	43
2.1.8.4 Penilaian Kinerja	47
2.1.8.5 Kompensasi	50
2.2 Penelitian Terdahulu	65
2.3 Kerangka Pemikiran	69
BAB III METODE PENELITIAN	70
1.1 Dasar Penelitian	70
1.2 Fokus Penelitian	71
1.3 Obyek Penelitian	72
1.4 Sumber Data	73
1.5 Metode Pengumpulan Data	74
1.5.1 Observasi	74
1.5.2 Wawancara	75
1.5.3 Dokumentasi	76
1.6 Metode Analisis Data	77
1.6.1 Reduksi Data	77
1.6.2 Display Data	78
1.6.3 Penarikan Kesimpulan/Verifikasi	78
1.7 Validasi Data	79
1.7.1 Uji Kredibilitas/Validasi Internal	80
1.7.2 Uji Transferability/Validasi Eksternal	81
1.7.3 Uji Dependability/Reliabilitas	81

1.7.4 Uji Confirmability/Obyektivitas	82
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	83
4.1 Profil Perusahaan	83
4.1.1 Profil PKPU	83
4.1.2 Sejarah Singkat PKPU	84
4.1.3 Visi Misi PKPU	85
4.2 Profil Informan	88
4.3 Penerapan Manajemen Islami untuk Mengelola SDM	88
4.3.1 Rekrutmen	88
4.3.1.1 Syarat-Syarat Islami	88
4.3.1.2 Sumber Perekrutan	99
4.3.2 Seleksi	107
4.3.2.1 Proses Seleksi	107
4.3.2.2 SDM yang Bermutu	116
4.3.3 Pelatihan dan Pengembangan	123
4.3.4 Penilaian Kinerja	129
4.3.4.1 Aspek-Aspek Islami dalam Penilaian Kinerja	129
4.3.4.2 <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	133
4.3.5 Kompensasi	136
4.3.5.1 Penerapan Manajemen Islami dalam Pemberian Kompensasi di PKPU KCP Surakarta	138
4.3.5.2 Pedoman Penentuan Besarnya Gaji	142
4.3.5.3 Macam-Macam Kompensasi	146
BAB V PENUTUP	148
5.1 Kesimpulan	148
5.2 Keterbatasan	154
5.3 Saran	155
5.3.1 Implikasi Kebijakan	155
5.3.2 Saran Penelitian yang Akan Datang	156
DAFTAR PUSTAKA	157
LAMPIRAN-LAMPIRAN	160

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbedaan Manajemen SDM Barat dan Islam	8
Tabel 2.1 Konsep Upah antara Barat dan Islam	55
Tabel 4.1 Daftar Nama Informan	87
Tabel 4.2 Daftar Riwayat Pendidikan Karyawan PKPU KCP Surakarta	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia	17
Gambar 2.2 <i>Sharia HRD Framework</i>	28
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Foto Informan	160
Lampiran B Foto Lokasi Penelitian	162
Lampiran C Contoh Instrumen Praktik Manajemen Islami	164
Lampiran D Biodata Informan	166
Lampiran E Lembar Pedoman Wawancara	167
Lampiran F Hasil Wawancara	169
Lampiran G Interpretasi dan Validasi Hasil Wawancara	187
Lampiran H Interpretasi dan Analisis Hasil Wawancara	226
Lampiran I Surat Keterangan Magang	253

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Robbins (2012:5), organisasi merupakan sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri dari atas dua orang atau lebih dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama. Dari definisi tersebut maka dapat diketahui bahwa organisasi memiliki beberapa unsur yaitu unit yang terkoordinasi, terdiri dari dua orang atau lebih, dan tujuan bersama. Ketiga unsur tersebut merupakan sesuatu yang saling berkaitan satu sama lain dan tidak dapat dipisahkan.

Sebuah organisasi agar dapat berjalan dengan baik maka dibutuhkan sebuah alat untuk mengaturnya. Manajemen memiliki peranan penting dalam keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi dalam mengatur semua kegiatan yang telah direncanakan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu pakar bidang manajemen di abad XX, Peter Drucker (1998), menyatakan bahwa manajemen merupakan kunci bagi keberhasilan organisasi baik organisasi kecil, menengah, maupun organisasi besar. Sebuah organisasi yang dikelola dengan baik maka organisasi tersebut akan berhasil, walaupun dihadapkan pada masalah sumber daya yang terbatas sekalipun. Hal ini karena organisasi yang memiliki sumber daya yang melimpahpun jika sumber daya tersebut tidak dikelola dengan baik maka mustahil organisasi tersebut akan berhasil.

Manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memiliki empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian (Robbins, 2012:5). Keempat fungsi tersebut akan memberikan pengaruh yang besar pada organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah direncanakan. Berdasarkan penelitian Henry Mintzberg manajemen juga memiliki sepuluh peran yang kemudian dikelompokkan menjadi tiga yaitu peran antarpersonal (tokoh utama, kepemimpinan, dan penghubung), peran informasional (pemantau, penyebar, dan juru bicara), peran pengambilan keputusan (penyelesai masalah, kewirausahaan, pengalokasi sumber daya, dan negosiator). Peran-peran inilah apabila diterapkan dalam sebuah organisasi maka akan memiliki manfaat yang besar bagi keberlangsungan sebuah organisasi.

Menurut Usman (2009:146), sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi. Ketika kita menjalankan sebuah organisasi tentunya tidak lepas dari peran serta anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Keberlangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada pengetahuan, ketrampilan, kompetensi dan kerjasama antar sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi juga perlu diatur dengan baik, Oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan sebuah organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum. Manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian

tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam sebuah bidang yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi penting yang dilakukan dalam organisasi dalam mengatur orang untuk mencapai tujuan organisasi dan individu (Junaidah Hashim, 2009). Manajemen sumber daya manusia dapat menjadi suatu alat untuk memfasilitasi penggunaan sumber daya manusia secara efektif. Menurut Junaidah Hashim (2009), antusiasme, kepuasan, kualitas anggota organisasi, pengalaman anggota organisasi, dan rasa perlakuan yang adil dapat mempengaruhi produktivitas organisasi, layanan pelanggan, reputasi, dan kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang. Sehingga, manajemen sumber daya manusia harus tertata dan *tersetting* dengan baik, dilaksanakan dan diimplementasikan dengan baik, dan dimonitoring secara terus menerus agar dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Konsep dan penerapan manajemen pada setiap negara relatif tidak sama.. Hal ini disebabkan oleh kebudayaan setiap negara yang berbeda. Jadi dapat disimpulkan bahwa konsep dan penerapan manajemen akan berkembang sesuai dengan kebudayaan yang ada pada setiap negara. Budaya yang mempengaruhi perkembangan manajemen setiap negara disebut sebagai budaya nasional. Budaya nasional adalah sekumpulan nilai dan norma yang mengatur sikap dan perilaku dalam masyarakat yang diakui secara universal sebagai budaya dalam wilayah atau negara tersebut. Budaya nasional akan terbawa pada dunia kerja dan akan mempengaruhi budaya yang berkembang pada organisasi. Budaya ini disebut

sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins, 2012:256). Sistem makna bersama yang dimaksud adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Semua orang yang berada dalam organisasi tersebut harus mengikuti budaya yang diterapkan dalam organisasi tersebut.

Peter Drucker (1977) menyatakan bahwa manajemen merupakan fungsi sosial yang tertanam dalam tradisi, nilai-nilai, kebiasaan, kepercayaan dan dalam sistem pemerintahan serta politik. Manajemen dibentuk oleh kebudayaan dan sebaliknya manajemen dan para manajer membentuk kebudayaan dan masyarakat. Dengan demikian, walaupun manajemen merupakan suatu kumpulan pengetahuan yang terorganisasi, manajemen tetap merupakan kebudayaan, manajemen bukan ilmu yang bebas nilai.

Beberapa faktor dapat menyumbang dalam formasi budaya nasional, salah satunya adalah agama (Hofstede, 1980; Weber, 1930 dalam Tayeb, 1997). Agama merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perkembangan budaya dan nilai-nilai sosial pada masyarakat (*social values*). *Social values* merupakan keyakinan – keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat. *Social values* ini memberikan warna terhadap budaya nasional dan akhirnya akan masuk ke dalam aspek-aspek sosial masyarakat. Indonesia merupakan bangsa yang dikenal sebagai masyarakat yang beragam, ditinjau dari segi budaya, adat, suku, ras, hingga agama.

Di Indonesia terdapat lima agama yang diakui resmi oleh negara, salah satunya adalah agama Islam. Agama Islam merupakan agama yang paling banyak dianut oleh warga Indonesia. Agama Islam merupakan agama yang bukan merupakan suatu hasil dari kebudayaan. Agama Islam merupakan *rahmatan lilalamin*, agama yang berasal dan bersumber langsung dari Allah SWT. Hal ini tercantum dalam firman Allah sebagai berikut:

Pada hari ini, telah Aku sempurnakan untuk kalian agamamu, dan telah Aku cukupkan atas kalian kenikmatanKu, dan Aku ridha Islam menjadi agama kalian. (Q.S Al Maaidah:3)

Islam adalah agama yang komprehensif yang mencakup setiap aspek dari aktivitas manusia. Islam bukanlah agama yang berfokus pada kehidupan individu tetapi juga mencakup dan memandu interaksi dan kegiatan manusia dalam kehidupan (Mohamed Sulaiman, 2013). Oleh karena itu dalam menjalankan kehidupan sehari-hari haruslah sesuai dengan aturan yang ada dalam agama Islam. Al Qur'an dan Hadist merupakan dua hal yang menjadi pedoman dalam menjalani kehidupan, karena di dalam Al Qur'an dan Hadist memuat hal-hal apa saja yang diperintahkan dan hal-hal apa saja yang dilarang. Agama Islam mengatur seluruh kehidupan manusia dari semua aspek termasuk dalam aspek ekonomi, sehingga sudah selayaknya dalam menjalankan aktivitas ekonomi dan sosial juga berpedoman pada aturan dalam Islam.

Menurut Abu Fahmi,dkk (2014:6) syariah Islam adalah undang-undang yang komprehensif dan universal. Komprehensif berarti meliputi semua aspek dan bidang kehidupan manusia. Universal merupakan nilai dasar yang Tuhan ciptakan

untuk umat manusia. Syariah sebagai hukum Tuhan adalah nilai-nilai universal yang ada pada setiap agama.

Syariah Islam merupakan ciptaan Allah SWT, maka tidak terbatas oleh ruang dan waktu serta bersifat universal. Syariah Islam sesuai untuk digunakan sepanjang zaman dan semua tempat. Keadaan geografis, jarak, dan perbedaan alam tidak menjadi halangan bagi kecocokan dan keunggulan sistem ini karena hukum Islam bukan diciptakan oleh manusia melalui pikiran, pengetahuan, dan pengalamannya. Hukum Islam merupakan ciptaan Allah SWT.

Al Quran menegaskan kepada setiap pemeluknya untuk selalu terikat dengan aturan-aturan Allah SWT dalam setiap aspek kehidupan yang dijalankannya, termasuk dalam hal konsep manajemen khususnya pada manajemen sumber daya manusia. Tayeb (1997) berpendapat bahwa praktek manajemen sumber daya manusia di negara-negara di mana Islam memainkan peran yang dominan dalam mengatur kehidupan masyarakat mencerminkan nilai-nilai Islam yang diterapkan oleh orang-orang di negara tersebut.

Manajemen islami sumber daya manusia adalah suatu konsep dalam mengelola sumber daya manusia dengan menggunakan prinsip-prinsip Islam sebagai pedomannya dan sesuai dengan apa yang telah diatur dalam Al Qur'an dan Hadist. Menurut Hashim (2009) dalam Al Qur'an sering mengacu pada kejujuran dan keadilan dalam perdagangan, dan anjuran untuk adil dan adanya distribusi kekayaan yang merata di masyarakat. Al Qur'an juga telah mendorong manusia untuk memperoleh keterampilan dan teknologi, dan sangat memuji orang-orang yang berusaha untuk mencari nafkah. Menurut Nik Mutasim (2013),

manajemen Islam menekankan pada prinsip-prinsip kesejahteraan manusia dan keadilan pengelolaan sumber daya. Hal ini menegaskan bahwa sumber daya manusia yang dipekerjakan dalam perusahaan haruslah dikelola dengan selayaknya dan tidak boleh diperlakukan dengan semena-mena. Jika manajemen peduli dan memperhatikan adanya keadilan dalam organisasi dan hubungan karyawan yang harmonis sudah selayaknya perusahaan atau organisasi tersebut tidak mengabaikan kontribusi penerapan praktik manajemen Islami sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasinya.

Praktik manajemen islami sumber daya manusia menekankan pada pengembangan individu karyawan, keterampilan, kemampuan, sikap dan pengetahuan pekerjaan yang berkontribusi untuk mencapai organisasi tujuan (Ali, 2005 dalam Nik Mutasim, 2013). Konsep manajemen islam sumber daya manusia bertujuan untuk memahami kebutuhan dan harapan karyawan dalam cara yang lebih baik (Nik Mutasim, 2013). Dengan memahami kebutuhan dan harapan karyawan maka hak-hak karyawan pun akan terpenuhi dengan baik. Oleh karena itu dengan adanya penerapan manajemen islam sumber daya manusia diharapkan dapat terjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi atau perusahaan yang bermanfaat bagi keberlangsungan hidup sebuah organisasi atau perusahaan.

Konsep manajemen islami sumber daya manusia relevan dengan bisnis saat ini, karena penekanan dalam Islam adalah melayani manusia secara optimal dan validitas suatu tindakan dinilai dari segi manfaatnya bagi masyarakat. Kebijakan manajemen islami sumber daya manusia dapat menjadi faktor yang

meningkatkan kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi (Abbas J. Ali, 2010). Manajemen sumber daya manusia dikelola dengan berdasarkan prinsip Islam maka akan bermanfaat besar bagi karyawan dan organisasi, karena dalam Islam lebih menekankan pada bagaimana suatu tindakan berdampak baik pada manusia sehingga kesejahteraan manusia sangat diutamakan.

Praktik manajemen dalam pengelolaan terhadap sumber daya manusia antara manajemen barat dan Islam mempunyai beberapa perbedaan. Menurut beberapa sumber perbedaan tersebut sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perbedaan Manajemen SDM Barat dan Islam

Praktik-praktik Manajemen	Manajemen Barat	Manajemen Islam
Rekrutmen	1. Mencari pelamar yang memenuhi syarat secara <i>job specification</i> dan <i>man specification</i> (Abu Fahmi dkk, 2014:163). 2. Mencari pelamar yang potensial secara kualitas (Oktina, 2012)	1. Mencari pelamar yang memenuhi syarat secara <i>job specification</i> , <i>man specification</i> , dan kriteria syariah (Abu Fahmi dkk, 2014:163). 2. Mencari pelamar yang kompeten secara kualitas dan religius (Oktina, 2012)

Seleksi	Proses seleksi dijalankan dengan serangkaian tes untuk menguji kompetensi kandidat (Oktina, 2012).	Serangkaian tes yang dijalankan untuk mengetahui kompetensi dan kepribadian/perilaku Islam (Oktina, 2012).
Penilaian Kinerja	Penilaian kinerja dengan melihat hasil dari pekerja (Oktina, 2012).	Penilaian kinerja dilihat dari dua aspek yaitu dari kinerja yang dilakukan dan perilaku Islami pekerja (Oktina, 2012).
Pelatihan dan pengembangan	Pelatihan dan pengembangan yang diadakan merupakan pelatihan yang bersifat <i>hardskill</i> dan <i>softskill</i> yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya (Abu Fahmi dkk, 2014:175)	Pelatihan dan pengembangan yang diadakan tidak hanya pelatihan yang bersifat <i>hardskill</i> dan <i>softskill</i> tetapi ditambah dengan pelatihan yang berhubungan dengan <i>syariah skill</i> atau <i>syariah competence</i> (Abu Fahmi dkk, 2014:175)
Kompensasi	1.Tidak ada keterkaitan yang erat antara kompensasi dan moral,	1.Ada keterkaitan yang erat antara kompensasi dan moral, kompensasi

	<p>kompensasi hanya memiliki dimensi dunia (Henri Tanjung, 2004:46).</p> <p>2. Empat faktor utama yang mempengaruhi rumusan semua rencana upah : faktor hukum, serikat buruh, kebijakan dan keadilan (Rahmatika, 2014).</p>	<p>memiliki dimensi dunia dan akhirat (Henri Tanjung, 2004:46).</p> <p>2. Penentuan kompensasi secara adil memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memenuhi hak secara tepat waktu sesuai dengan kemampuan perusahaan (Rahmatika, 2014).</p>
--	---	--

Sumber: dari berbagai sumber, 2016

Seiring dengan perkembangan zaman yang terjadi begitu pesat, kegiatan ekonomi juga mengalami perkembangan begitu juga dengan ekonomi Islam. Perkembangan dan praktik ekonomi Islam di Indonesia menunjukkan fakta yang menggembirakan. Hal ini ditandai dengan semakin tumbuh dan berkembangnya kegiatan sektor ekonomi yang menggunakan prinsip ekonomi Islam, seperti lembaga keuangan dan lembaga non keuangan syariah. Namun perusahaan atau lembaga yang telah mencantumkan kata syariah atau Islam dalam perusahaannya atau lembaga yang terlihat bergerak dibidang agama sebagai prinsip kegiatan operasionalnya seperti lembaga badan amil zakat, apakah juga telah menerapkan prinsip Islam dalam menjalankan proses pengelolaan manajemen sumber daya manusia.

Perkembangan ekonomi Islam memunculkan fenomena baru khususnya pada sisi praktisi/sumber daya manusia. Pada awalnya ekonomi Islam diusung oleh orang-orang yang konsisten dengan ajaran Islam, namun fenomena saat ini menunjukkan penurunan kualitas tersebut (Abu Fahmi,dkk 2014:137). Fenomena penyimpangan yang dilakukan oleh para praktisi ekonomi Islam seperti, lemahnya tauhid, *missing link*, inkonsistensi dengan fatwa DSN, murtad profesi, jilbab yang hanya seragam, kebiasaan merokok, dan budaya tidak islami dalam kehidupan sehari-hari.

Lembaga PKPU (Pos Keadilan Peduli Umat) KCP Surakarta menerapkan manajemen islami dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi. Misalnya dalam pelatihan dan pengembangan dilaksanakan program yang bernama pelatihan kepatuhan syariah. Contoh bahwa PKPU (Pos Keadilan Peduli Umat) KCP Surakarta menerapkan manajemen islami juga dapat dilihat dari lingkungan kerja, nilai-nilai perusahaan, dan budaya perusahaan.

Sehubungan dengan hal ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai penerapan manajemen islami pada pengelolaan sumber daya manusia pada PKPU (Pos Keadilan Peduli Umat) KCP Surakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang penting pada sebuah organisasi untuk mengatur orang didalamnya agar dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Manajemen yang mayoritas orang ketahui merupakan

manajemen dengan sistem barat. Namun dengan adanya perkembangan ekonomi Islam memunculkan fenomena baru khususnya pada sisi praktisi/sumber daya manusia. Perkembangan dan praktik ekonomi Islam di Indonesia ditandai dengan semakin tumbuh dan berkembangnya kegiatan sektor ekonomi yang menggunakan prinsip ekonomi Islam. Dalam hal ini akan muncul pertanyaan, apakah lembaga-lembaga tersebut juga telah menerapkan prinsip Islam secara keseluruhan dalam menjalankan proses pengelolaan manajemen sumber daya manusia ataukah masih menggunakan sistem barat. Pengelolaan sumber daya manusia menurut sistem barat dan menurut pandangan Islam sangatlah berbeda. Berdasarkan uraian dari tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan mendasarkan pada agama Islam.

Dengan melihat masalah tersebut maka diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan manajemen islami pada pengelolaan sumber daya manusia dilihat dari rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi di PKPU (Pos Keadilan Peduli Umat) KCP Surakarta?
2. Bagaimana pemahaman karyawan terhadap penerapan manajemen islami pada pengelolaan sumber daya manusia di PKPU (Pos Keadilan Peduli Umat) KCP Surakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi penerapan manajemen islami pada pengelolaan sumber daya manusia dilihat dari rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi di PKPU (Pos Keadilan Peduli Umat) KCP Surakarta.
2. Untuk mengidentifikasi bagaimana pemahaman karyawan terhadap penerapan manajemen islami pada pengelolaan sumber daya manusia di PKPU (Pos Keadilan Peduli Umat) KCP Surakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan terdapat manfaat yang dihasilkan. Manfaat ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat sebagai tambahan referensi dalam praktik penerapan manajemen islami sumber daya dalam perusahaan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui penerapan praktik manajemen islami pada pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan dan suatu saat bisa mengimplementasikannya di dunia kerja.

b. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi untuk pembaca dan peneliti selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan penerapan manajemen islami pada pengelolaan sumber daya manusia dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam penetapan kebijakan.

d. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat menjadi informasi dan contoh bagi perusahaan/organisasi lain yang telah maupun belum menerapkan manajemen islami pada pengelolaan sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini meliputi :

a. Bab I Pendahuluan

Pendahuluan menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

b. Bab II Telaah Pustaka

Telaah Pustaka menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian, hasil penelitian terdahulu tentang manajemen islami pada pengelolaan sumber daya manusia, dan kerangka pemikiran.

c. Bab III Metode Penelitian

Metode penelitian menjelaskan dasar penelitian, fokus penelitian, obyek penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, dan validasi data.

d. Bab IV Hasil dan Pembahasan

Hasil dan Pembahasan menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan intepretasi hasil.

e. Bab V Penutup

Penutup terdiri dari kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.