

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM PADA  
PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DI  
RUMAH ZAKAT SEMARANG**



**SKRIPSI**

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

Disusun oleh:

**ATIKA NUR ALIN**  
**NIM. 12010112130260**

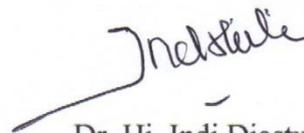
**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2017**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Atika Nur Alin  
NIM : 12010112130260  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM PADA  
PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA**  
Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S.

Semarang, 18 Januari 2017

Dosen Pembimbing



Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S.

NIP. 19570218 198403 2001

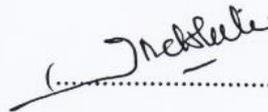
## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Atika Nur Alin  
NIM : 12010112130260  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM  
PADA PRAKTIK SUMBER DAYA  
MANUSIA DI RUMAH ZAKAT  
SEMARANG**

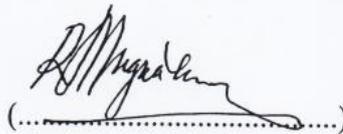
Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 30 Januari 2017

Tim Penguji:

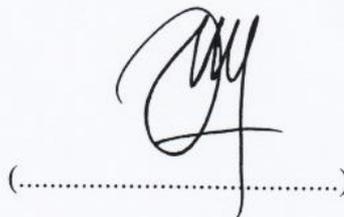
1. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S.

  
(.....)

2. Dra. Rini Nugraheni, M.M

  
(.....)

3. Dr. Ahyar Yuniawan, SE, M.Si

  
(.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Atika Nur Alin, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM PADA PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH ZAKAT SEMARANG**, 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 ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang,  
Yang membuat pernyataan,

(Atika Nur Alin)  
NIM. 12010112130260

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).”*

*(QS. Al-Insyirah: 5 -7 )*

*“Barang siapa yang menuntut ilmu maka ia berada di jalan Allah sampai ia kembali.” (HR. Tirmidzi)*

*Skripsi ini ku persembahkan untuk :  
Mama dan Papa, yang selalu  
memberikan semangat, dukungan,  
dan doa sepanjang perjalanan  
hidupku.*

## **ABSTRACT**

*Human resource management has a field management to specialized learn about relations and role of human hearts as well as the organization of the Company. Increased competition in the work environment is one of the most important reason for the spread of the role and importance of human resource management functions in 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. As such, to be seen whether the organizations using the principles of Islamic economics has implemented management based on Islamic values that based Al-Quran and Hadith.*

*This study was conducted to identify the implementation implementation of Islamic values in human resources practices in Rumah Zakat Semarang. These aspects are examined in this study, namely recruitment, selection and placement, 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 Rumah Zakat Semarang who have worked at least one year .*

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

*Keywords : Management, Human Resource Management, Islam, Kualitative*

## ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Meningkatnya persaingan di lingkungan kerja merupakan salah satu alasan terpenting meluasnya peranan dan pentingnya fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. 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. Sehingga, perlu diketahui apakah organisasi-organisasi yang menggunakan prinsip ekonomi Islam telah menerapkan manajemen berdasarkan nilai-nilai Islam yang berlandaskan Al-quran dan Hadist.

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi implementasi nilai-nilai Islam pada praktik sumber daya manusia di Rumah Zakat Semarang. Aspek-aspek yang diteliti dalam penelitian ini yaitu rekrutmen, seleksi dan penempatan, 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 Rumah Zakat Semarang yang memiliki masa kerja minimal satu tahun.

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

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah swt. atas berkat rahmat, hidayah dan inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **Implementasi Nilai-Nilai Islam Pada Praktik Sumber Daya Manusia di Rumah Zakat Semarang.**

Penulisan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. Penulisan Skripsi ini tidak dapat mungkin terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, karena atas rahmat-Nya dan kekuatan yang diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Mama dan Papa. Orang tua terkasih yang selalu melantunkan doa untuk kebaikan anak-anaknya dalam setiap doanya. Semoga Allah swt. mempertemukan kita di Syurganya kelak.
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. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan saran kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Dra. Rini Nugraheni, M.M selaku dosen wali yang telah memberikan arahan dan dukungan selama menempuh studi S1 di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
7. Rumah Zakat Semarang dan seluruh Informan di Rumah Zakat Semarang, terima kasih banyak atas waktu dan bantuannya.
8. Kakak-kakakku, Syofia Heriyani, Winda Kamariah dan Julia Sarah serta Adik tercinta Muhammad Naufal Arif, terima kasih telah menjadi tempat melabuhkan keluh kesah, pemberi semangat, dukungan, dan saran.
9. My wings back up, terima kasih atas segalanya. Terima kasih atas semangat, dukungan, dan waktunya. Terima kasih atas kesabarannya. Semoga dimudahkan langkah kita menyempurnakan agamaNya dan semoga kelak kita bertemu di syurgaNya.
10. Sahabat-sahabatku terkasih, Zakiyyah, Anida, Maylani. Terima kasih atas senyum semangat dan petuah yang selalu kalian berikan. Terima kasih selalu mengingatkan dan menggiringku lebih dekat denganNya. Semoga kelak kita bertemu di Jannah-Nya.
11. My beloved Friends, Galuh dan Nerissa. Terima kasih atas segala saran dan masukannya. Salam sukses.
12. Teman seperjuangan hingga detik akhir, terima kasih Nella sudah berjuang bersama hingga akhir. Semangat dalam menapaki hidup berikutnya.
13. Keluarga besar manajemen angkatan 2012
14. Sedulur sak lawase Wapeala Undip, terima kasih atas pengalaman dan pengajarannya. Bahwa hidup bukan hanya sekedar hidup mengikuti arus

derasnya air, tetapi harus melawan dan bergerak lebih cepat menuju kesuksesan.

15. Seluruh pihak yang telah membantu, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

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, 18 Januari 2017

Atika Nur Alin

NIM. 12010112130260

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KLULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	9
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Manajemen Islam.....	11
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.2.3 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.3 Rekrutmen.....	19
2.1.4 Seleksi dan Penempatan.....	22
2.1.5 Pelatihan dan Pengembangan.....	29
2.1.6 Penilaian Kinerja.....	32
2.1.7 Kompensasi.....	34

2.1.8	Budaya Organisasi .....	37
2.1.9	Nilai-Nilai Islam.....	40
2.2	Penelitian Terdahulu .....	45
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	49
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
3.1	Dasar Penelitian .....	50
3.2	Fokus Penelitian .....	51
3.3	Subyek Penelitian.....	51
3.4	Obyek Penelitian .....	53
3.5	Jenis dan Sumber Data .....	53
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	54
3.6.1	Observasi.....	54
3.6.2	Wawancara.....	55
3.6.3	Dokumentasi .....	57
3.7	Metode Analisis Data.....	58
3.7.1	Reduksi Data .....	58
3.7.2	Display Data/Penyajian Data .....	59
3.7.3	Penarikan Kesimpulan/Verifikasi .....	59
3.8	Validasi Data.....	60
3.8.1	Uji Kredibilitas/Validasi Internal.....	60
3.8.2	Uji Transferability/Validasi ksternal.....	63
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
4.1	Profil Organisasi .....	65
4.1.1	Profil Rumah Zakat .....	65
4.1.2	Sejarah Singkat Rumah Zakat.....	69
4.1.3	Visi Misi Rumah Zakat .....	72
4.2	Profil Informan.....	72
4.3	Implementasi Nilai-Nilai Islam pada Rumah Zakat.....	74
4.3.1	Rekrutmen .....	74
4.3.2	Seleksi dan Penempatan.....	79
4.3.3	Pelatihan dan Pengembangan.....	85

4.3.4	Penilaian Kinerja.....	90
4.3.5	Kompensasi.....	94
BAB V	PENUTUP.....	100
5.1	Kesimpulan.....	100
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	104
5.3	Implikasi Teoritis dan Implikasi Manajerial.....	104
5.4	Agenda Penelitian Selanjutnya.....	106
DAFTAR PUSTAKA	.....	107
LAMPIRAN-LAMPIRAN	.....	109

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Perbandingan Konsep Manajemen Konvensional dan Islam.....	13
Tabel 4.1 Struktur Organisasi Rumah Zakat Semarang.....	69
Tabel 4.2 Profil Informan.....	73
Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Implementasi Nilai-Nilai Islam pada Praktik Rumah Zakat Semarang.....	98

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
Gambar 2.2 Proses Seleksi.....	24
Gambar 3.1 Analisis Data Interaktif dari Miles dan Huberman (1994).....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Foto Lokasi Penelitian .....	109
Lampiran B Dokumentasi Kegiatan .....	111
Lampiran C Biodata Informan .....	113
Lampiran D Lembar Pedoman Wawancara .....	116
Lampiran E Validasi Wawancara.....	121
Lampiran F Rangkuman Hasil Wawancara .....	191
Lampiran G Surat Izin Penelitian.....	219

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama (Robbins dan Coutler, 2010, h. 18). Menurut Malayu Hasibuan (2014, h.6) bahwa organisasi dapat dibedakan dari sudut tujuannya, yaitu organisasi perusahaan (*business organization*) dan organisasi sosial (*public organization*). Organisasi perusahaan bertujuan untuk mendapatkan laba dan prinsip kegiatannya ekonomis rasional. Sedangkan organisasi sosial bertujuan memberikan pelayanan dan prinsip kegiatannya ialah pengabdian sosial.

Tiga sifat organisasi yang umum menurut Robbins dan Coutler (2010, h.18) ialah: Pertama, sebuah organisasi memiliki tujuan yang jelas dan terdefinisi. Tujuan ini biasanya dituangkan kedalam sasaran-sasaran yang hendak dicapai oleh organisasi. Kedua, sebuah organisasi tentulah terdiri dari orang-orang. Dibutuhkan SDM untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Ketiga, suatu organisasi memiliki bentuk struktur yang mengatur hak dan kewajiban para anggotanya dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan organisasi.

Dari definisi-definisi diatas, maka dapat diketahui bahwa organisasi terdiri dari dua orang atau lebih, memiliki tujuan, terkoordinasi, dan memiliki SDM. Untuk menjalankan organisasi dengan baik, maka diperlukan manajemen sebagai alat pengaturnya. Manajemen memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi dalam mengatur semua kegiatan, agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Robbins dan Coutler (2010, h.7) menyatakan manajemen adalah aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Efisien merujuk pada maksud mendapatkan sebesar-besarnya *output* dari sekecil-kecilnya *input*. Sedangkan efektivitas yaitu menjalankan aktivitas-aktivitas yang secara langsung membantu organisasi mencapai berbagai sasarnya.

Manajemen diperlukan untuk mengelola berbagai sumber daya organisasi, seperti sarana dan prasarana, waktu, SDM, metode, dan lainnya. Manajemen juga menunjukkan cara-cara yang lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Manajemen telah memungkinkan kita untuk mengurangi hambatan-hambatan dalam rangka pencapaian suatu tujuan.

Manajemen merupakan keseluruhan proses yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan kontrol dari seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam perkembangannya, ilmu manajemen diawali dengan pendekatan manajemen ilmiah (*scientific management*), teori administratif umum,

pendekatan kuantitatif, perilaku organisasi, pendekatan sistem, serta pendekatan kontingensi. Teori-teori tersebut dikenal sebagai teori barat.

Dalam teori barat, manajemen dan bisnis dijalankan untuk satu tujuan tunggal, yaitu memaksimalkan keuntungan. Pemahaman ini melahirkan konsep *business is business*. Akibatnya, organisasi bisnis yang dibangun hanya untuk memenangkan persaingan agar laba bisa dioptimalkan. Jika organisasi bisnis tidak menghasilkan laba, maka organisasi tersebut bukanlah bisnis. Dampaknya setiap unsur organisasi harus bergerak untuk satu tujuan tunggal yaitu memaksimalkan profit. Sisi psikologis dan spiritual sebagai manusia terabaikan. Selain itu, teori-teori manajemen barat juga tidak mampu memberikan solusi terhadap bentuk penyimpangan karyawan dan manajemen, seperti praktik kolusi, korupsi, nepotisme, dan komersialisasi jabatan.

Dengan demikian muncullah paradigma baru dalam manajemen, yaitu adanya nilai-nilai spiritualitas dalam bisnis dan manajemennya. *Spiritual management* merupakan sebuah konsep terpadu antara manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual (nilai-nilai suci dan nilai-nilai ketuhanan). Nilai-nilai ini dibangun dan digerakkan secara terpadu dengan landasan nilai-nilai spiritual.

Riawan Amin (2010, h.65) menyatakan bahwa *spiritual managment* paling tidak telah memberikan tiga jenis kontribusi bagi kemajuan praktik bisnis dan manajemen. Pertama, dimensi spiritual memberikan fondasi yang kuat untuk membangun integritas moral yang

kokoh bagi para pelaku bisnis. Kedua, pengembangan etos kerja yang berorientasi pada kemajuan dan keunggulan kinerja. Dan yang ketiga, potensi spiritualitas dalam membangun apa yang kini sering disebut sebagai *learning organization*. Oleh sebab itu, hampir semua agama di dunia selalu mendorong para umatnya untuk terus belajar dan menuntut ilmu. Demikian pula Islam, sebagai agama yang sempurna, Islam merupakan ideologi yang menjadi dasar dan pokok aktivitas setiap muslim. Sehingga dasar teori manajemen Islam merujuk pada Al-quran dan Hadist. Sebenarnya, sistem manajemen Islam telah lahir sejak zaman Rasulullah saw. yang menerapkan etika dalam berdagang, namun perkembangannya terhenti karena menguatnya kelompok sosialis dan kapitalis di Eropa. Teori Islam memberikan pendalaman moral dalam manajemen, yakni mengatur bagaimana seharusnya individu berperilaku dengan nilai atau etika yang melingkupinya, dan akhlak sebagai dasar membangun masyarakat Islami.

Sumber daya manusia berperan menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Disinilah peran manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam mengatur sumber daya manusia dalam organisasi. Mondy (2008, h.4) menjelaskan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Malayu Hasibuan (2014, h.10) menjelaskan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia

dalam organisasi perusahaan. Meningkatnya persaingan di lingkungan kerja merupakan salah satu alasan terpenting meluasnya peranan dan pentingnya fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Setiap organisasi yang ingin terus berkembang dan bersaing dalam lingkungan yang semakin kompetitif, harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh, hebat, dan sesuai dengan segala sistem yang dianut dalam organisasi. Dalam pandangan Manajemen Islam, sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai seorang pekerja, tetapi merupakan aset berharga, dan harus dianggap sebagai sumber aset tenaga kerja yang kuat dan dinamis. Sehingga perlunya terdapat pengembangan individu karyawan, keterampilan, kemampuan, sikap dan pengetahuan pekerjaan untuk berkontribusi untuk mencapai organisasi tujuan (Nik, dkk, 2013, h.2).

Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari terciptanya budaya kerja yang baik. Robbins dan Coutler (2010, h.63) menyatakan budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Budaya yang kuat yaitu, budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas dikalangan para karyawan, sehingga memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap perilaku para karyawan dibandingkan dengan budaya yang lemah. Semakin tinggi tingkat penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai

pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, semakin kuat budaya organisasi.

Dalam prespektif islam, budaya organisasi harus dikembangkan berdasarkan kodrat dan pandangan Islam mengenai keduniawian (*Islamic worldview*), terutama pandangan mengenai manusia dan kemanusiaan sebagaimana dijelaskan dalam sumber-sumber dalam Islam. Posisi manusia sangat istimewa dimata Allah swt., terutama karena akalnyanya. Hal yang harus disadari bahwa sebuah organisasi yang baik dengan kepemimpinan yang baik, harus diikat pula dengan nilai-nilai yang baik. Nilai-nilai yang sehat bersumber dari agama. Islam telah menggariskan bahwa hakikat amal perbuatan haruslah berorientasi bagi pencapaian ridha Allah swt. Nilai-nilai islam sesungguhnya nilai utama organisasi yang menjadi payung strategis hingga taktis dari seluruh organisasi. Jika setiap perilaku karyawan dilandasi dengan nilai tauhid, maka perilakunya akan terkendali karena menyadari adanya pengawasan dari yang Mahatinggi, yaitu Allah swt.

Penerapan nilai-nilai Islam, dalam manajemen Islam yang dikemukakan oleh Rivai (2009, h 45), menetapkan lima nilai, yaitu:

1. Tauhid yang merupakan landasan ajaran Islam, bahwa Allah adalah pemilik alam semesta beserta isinya.
2. Adl (Keadilan) yang didefinisikan sebagai tidak menzalimi dan tidak dizalimi.

3. Nubuwah (Kenabian) yang dimaksud ialah, prinsip-prinsip manajemen yang harus dimiliki setiap karyawan harus mengacu pada prinsip-prinsip yang telah diajarkan nabi dan rasul.
4. Khalifah (Pemimpin) dimana setiap manusia merupakan khalifah di muka bumi, karena itu pada dasarnya manusia merupakan pemimpin.
5. Ma'ad (Hasil) yang dimaksud adalah setiap manusia harus mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan dalam kehidupan ini. Segala bentuk pekerjaan harus dilaksanakan secara benar.

Penerapan nilai-nilai Islam tersebut dalam praktik sumber daya manusia di organisasi diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan memahami dan memperhatikan kebutuhan hak-hak setiap karyawan yang diperlakukan secara adil. Sehingga dapat terjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi atau perusahaan yang bermanfaat bagi keberlangsungan hidup sebuah organisasi atau perusahaan.

Lembaga Rumah Zakat Semarang merupakan salah satu yang mengelola amal, zakat, shodaqoh dan waqaf secara profesional dengan menitikberatkan program pendidikan, kesehatan, pembinaan komunitas dan pemberdayaan ekonomi sebagai penyaluran program unggulan. Rumah Zakat berdiri sejak tahun 1998 dengan nama awal Dompot Sosial Ummul Quro (DSUQ) yang berpusat di kota Bandung. Untuk

mempermudah dan memperluas layanan kepada masyarakat, Rumah Zakat mendirikan kantor cabang diberbagai daerah, hingga saat ini telah memiliki 36 kantor cabang di seluruh Indonesia.

Rumah Zakat berbeda dengan lembaga amil zakat yang lainnya. Dengan misi untuk membangun kemandirian dan pelayanan masyarakat, Rumah Zakat kini ada pada tingkat yang lebih tinggi; yakni sebagai organisasi sosial keagamaan yang berkelas internasional. Dengan menanamkan tiga nilai organisasi baru; *trusted*, *progressive*, dan *humanitarian*, serta mengusung *positioning* baru; yakni *Sharing Confidence*. Makna dari *brand positioning Sharing Confidence* dari Rumah Zakat adalah Rumah Zakat keyakinan kuat untuk berbagi dan menciptakan masyarakat global madani yang lebih baik, dengan menjadi organisasi terdepan di kawasan ini yang menjamin program efektif dan berkesinambungan dalam memberdayakan masyarakat untuk mencapai kehidupan yang lebih baik.

Penelitian ini diarahkan untuk mengetahui apakah lembaga telah menerapkan manajemen islami dalam praktik sumber daya manusia. Terdapat beberapa praktik sumber daya manusia diantaranya, perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kerja, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian. Penelitian ini hanya berfokus pada praktik sumber daya manusia meliputi, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta

kompensasi. Karena aspek-aspek tersebut relevan untuk dilakukan dalam penelitian di Rumah Zakat Semarang.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fokus penelitian yang telah ditetapkan tersebut, maka rumusan masalah dapat ditetapkan sebagai berikut :

1. Bagaimana organisasi mengimplementasikan nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia ditinjau dari proses rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi di Rumah Zakat Semarang?
2. Bagaimana pemahaman para karyawan terhadap nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia yang telah diterapkan oleh Rumah Zakat Semarang?

## **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui implementasi nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia ditinjau dari proses rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi di Rumah Zakat Semarang.
2. Mengetahui pemahaman para karyawan terhadap nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia yang telah diterapkan oleh perusahaan/organisasi Rumah Zakat Semarang.

### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi semua pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi penulis dapat dijadikan sebagai pembelajaran dan pemahaman mengenai kinerja reksa dana pendapatan tetap.
2. Bagi organisasi diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan keputusan dan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan.
3. Bagi perusahaan/organisasi lain, sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan manajemen sumber daya dengan konsep nilai-nilai islam.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang serupa mengenai nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia dijadikan referensi atau masukan.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan menggambarkan alur pemikiran penulis dari awal hingga kesimpulan akhir. Penulisan penelitian ini akan disajikan dalam lima bab dengan uraian sebagai berikut:

#### **BAB I.PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan gambaran umum mengenai landasan ide penulisan karya tulis serta hal-hal yang akan dibahas pada bab-bab berikutnya. Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II. TELAAHPUSTAKA**

Bab ini menguraikan landasan teori yang berisi jabaran teori-teori yang mendasari penelitian ini dilakukan, penelitian-penelitian terdahulu, pengaruh antar variabel, kerangka penelitian, dan perumusan hipotesis penelitian.

## **BAB III. METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan bagaimana penelitian akan dilaksanakan yang berisi metode yang digunakan, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

## **BAB IV.HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan deskripsi objek penelitian yang telah dilakukan, interpretasi hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V.PENUTUP**

Bab ini menguraikan kesimpulan dan saran dari hasil analisis data berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.