

**AKTUALISASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA  
PELATIHAN KERJA SWASTA RUMAH BATIK TBiG  
PEKALONGAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

**FEBY NURLITA ZAKI**  
**NIM. 4118022**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN**

**2022**

**AKTUALISASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA  
PELATIHAN KERJA SWASTA RUMAH BATIK TBiG  
PEKALONGAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

**FEBY NURLITA ZAKI**  
**NIM. 4118022**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN**

**2022**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Feby Nurlita Zaki

NIM : 4118022

Judul Skripsi : **Aktualisasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Rumah Batik TBiG Pekalongan**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 19 Juni 2022

Yang Menyatakan,



Feby Nurlita Zaki

## NOTA PEMBIMBING

Aenurofik, M.A  
Jl. Kusuma Bangsa Gg. 2 No. 21  
Kandang Panjang

Lamp : 2 (dua) eksemplar  
Hal : Naskah Skripsi Sdr. Feby Nurlita Zaki

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah  
PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara:

**Nama : Feby Nurlita Zaki**  
**NIM : 4118022**  
**Judul Skripsi : Aktualisasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Rumah Batik TBiG Pekalongan**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 19 Juni 2022

Pembimbing



**Aenurofik, M.A**

NIP. 19820120 201101 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, [www.febi.iainpekalongan.ac.id](http://www.febi.iainpekalongan.ac.id)

**PENGESAHAN**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara:

Nama : **Feby Nurlita Zaki**

NIM : **4118022**

Judul Skripsi : **Aktualisasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Rumah Batik TBiG Pekalongan**

Telah diujikan pada hari Rabu, 6 Juli 2022 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji 1

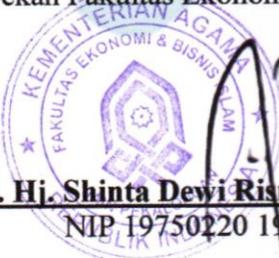
Penguji 2

**M. Sulthoni, M.Si., Ph.D.**  
NIP. 19750706 200801 1 016

**Tsalis Syaifuddin, M.Si.**  
NIP. 19870803 201801 1 002

Pekalongan, 12 September 2022

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.M.**  
NIP. 19750120 199903 2 001

## **MOTTO**

Sebaik-baik manusia diantaramu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi  
orang lain

**(H.R Bukhari)**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua ku, Bapak Khozaki dan Ibu Siti Bilal yang telah memberikan kasih sayang, doa, serta dukungannya baik moriil maupun materiil sehingga saya dapat sampai di tahap ini. Mereka yang menjadi pacuan saya untuk menyelesaikan studi ini. Tanpa mereka saya tidak bisa sampai di titik ini. Semoga senantiasa diberikan kesehatan. Aamiin.
2. Saudara-saudaraku, Rachmat Soviansyah, Moh. Riskian Jaya, dan Nabila Syakira Zaki yang sudah memberikan semangat tiada henti.
3. Sahabat-sahabatku tercinta, Nadya Albat Setia, Leni Erlinah, Alfiyana Irma Hanik, Arini Camalia Putri, dan Dewi Silfiana yang telah menemani berproses hingga saat ini dan selalu mendengarkan keluh kesah saya selama pembuatan skripsi ini.
4. Partner terbaikku, Moh. Zaenal Anam yang selalu meluangkan waktu dan memberikan dukungan. Semoga Allah Swt permudahkan segala urusannya.
5. Kucing kesayanganku, levis yang selalu menjadi penghibur setiap saat dengan tingkahnya yang menggemaskan

## ABSTRAK

### **FEBY NURLITA ZAKI. Aktualisasi Nilai-nilai Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Rumah Batik TBiG Pekalongan**

Sumber daya manusia (SDM) yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan perilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Pengembangan SDM adalah suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan teknis teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menganalisis bagaimana penerapan nilai-nilai islam pada proses pengembangan sumber daya manusia di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) Rumah Batik TBiG Pekalongan.

Penelitian ini termasuk jenis kualitatif. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Keabsahan data menggunakan triangulasi metode dan sumber. Selanjutnya untuk metode analisis data menggunakan pengumpulan, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan sudah sesuai dengan nilai-nilai islam (akidah, syariah, dan akhlak). Aktualisasi nilai-nilai islam diterapkan dalam beberapa proses pengembangan yaitu perekrutan, pelatihan dan evaluasi akhir.

Kata Kunci: pengembangan sumber daya manusia, keterampilan, nilai-nilai islam

## **ABSTRACT**

**FEBY NURLITA ZAKI. Actualization of value in Human Resources Development at the Private Job Training Institute Rumah Batik Tbig Pekalongan.**

Human resources (HR) is the ability to think and physical strength possessed by an individual and his behavior is influenced by heredity and environment as well as work because he is motivated by his desire to meet his satisfaction. human resources need to be developed to realize the goals of the company or organization. Human Resource Development is an effort to improve theoretical, conceptual and technical moral skills in accordance with the needs of the job or position through education and training. The purpose of this study was to determine and analyze how the application of Islamic values in the process of Human Resource Development at the Private Job Training Institute Rumah Batik Tbig Pekalongan.

This study is of a qualitative type. Methods of data collection through observation, interviews and documentation. Validity of data using triangulation methods and sources. Furthermore, for data analysis methods using the collection, reduction, presentation, and conclusion.

The results of this study indicate that the development of human resources processes carried out in private job training institutions Rumah Batik Tbig Pekalongan in accordance with Islamic values (Creed, Sharia, and morals). actualization of Islamic values is applied in several development processes, namely recruitment, training and final evaluation.

Keywords: Human Resource Development, skills, Islamic values

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan
2. Dr. H. Tamamudin, S.E, M.M selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI IAIN Pekalongan
3. M. Aris Safi'I, M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah FEBI IAIN Pekalongan
4. Happy Sista Devy, M.M selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah FEBI IAIN Pekalongan
5. Aenurofik, M.A selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini
6. Dr. Achmad Tubagus Surur. M.Ag selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA)
7. M. Sulthoni, Ph. D. dan Tsalis Syaifuddin, M. Si. selaku dosen penguji
8. Pihak LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan yang telah banyak membantu dalam memperoleh data yang saya perlukan

9. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral

10. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 22 Juli 2022



Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>TRANSLITERASI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Sistematika Pembahasan.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
A. Kajian Teori .....	10
B. Penelitian Terdahulu .....	21
C. Kerangka Konseptual.....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Pendekatan Penelitian .....	25
C. Setting Penelitian .....	25
D. Subjek Penelitian .....	26
E. Sumber Data.....	26

F. Teknik Pengumpulan Data.....	27
G. Teknik Keabsahan Data .....	28
H. Metode Analisis Data.....	29
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>31</b>
A. Gambaran Umum Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) Rumah Batik TBiG Pekalongan .....	31
B. Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) Rumah Batik TBiG Pekalongan.....	35
C. Aktualisasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) Rumah Batik TBiG Pekalongan.....	48
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>57</b>
A. Simpulan .....	57
B. Keterbatasan Penelitian.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 Tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut :

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab di lambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, dan sebagian di lambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je

ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En

و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamz ah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal (Tunggal dan Rangkap)

### a. Vokal tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	Dhammah	U	U

### b. Vokal rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, yaitu :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
... يْ	Fathah dan ya	Ai	a dan i
... وْ	Fathah dan wau	Au	a dan u



Contoh :

الرَّجُلُ	ar-rajulu
السَّيِّدُ	as-sayyidu
الشَّمْسُ	as-syamsu
القَلَمُ	al-qalamu
البَدِيعُ	al-badi`u
الْجَلَالُ	al-jalālu

## 6. Hamzah

Hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata ditransliterasikan dengan apostrof.

Contoh :

تَأْخُذُونَ	ta'khuzūna
النَّوْءُ	an-nau'

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Data Jumlah Siswa Tahun 2019-2022, 5

Tabel 3.1 Daftar Informan, 26

Tabel 4.1 Jumlah Peserta Berdasarkan Kelas, 32

Tabel 4.2 Sarana dan Prasarana LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan, 39

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual, 24

Gambar 3.1 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data, 28

Gambar 3.2 Triangulasi Sumber Pengumpulan Data, 28

Gambar 4.1 Struktur Organisasi LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan, 35

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian, I
- Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian, II
- Lampiran 3 Pedoman Wawancara, III
- Lampiran 4 Pedoman Observasi, VI
- Lampiran 5 Transkrip Wawancara, VII
- Lampiran 6 Penyajian Data, XXIV
- Lampiran 7 Dokumentasi, XXVI
- Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup, XXVIII

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian potensi yang dimiliki manusia untuk berperan sebagai *human society* yang mudah menyesuaikan diri serta dapat mengelola segala kemungkinan yang terkandung secara alami untuk kepentingan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.(Damingun, 2016) SDM pada dasarnya merupakan aset negara yang paling penting dalam menyikapi berbagai persoalan pemerintahan baik di tingkat daerah maupun nasional. Dengan karakter individu berkualitas inilah yang menciptakan ruang bagi masyarakat yang lebih sejahtera dan kuat. Sebagai agama mayoritas penduduk Indonesia, Islam membentuk seluruh aspek kehidupan pemeluknya, termasuk kehidupan ekonomi. Sumber daya manusia adalah kekuatan terbesar dalam mengelola semua sumber daya di bumi untuk kepentingan umat manusia. Oleh karena itu, sumber daya alam ini merupakan tatanan yang akan dimintai pertanggungjawabannya kedepannya dan harus dikelola dengan baik.(Norvadewi, 2017)

Pengembangan SDM di Indonesia menjadi perdebatan penting. Hal ini karena perlu mendapat perlakuan yang layak sebagai subjek yang mengatur ketertiban negara, terutama bila ada masalah dengan urusan SDM, diantaranya: minimnya kualitas SDM, minimnya tingkat pendidikan formal, minimnya keterampilan SDM, terbatasnya penyediaan kesempatan kerja, dan

rendahnya ilmu pengetahuan. Salah satu bentuk pengembangan SDM yang lebih unggul adalah melalui pelatihan. Pelatihan merupakan bagian penting dari pengembangan SDM suatu organisasi. Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, *skill* dan kepositifan SDM yang merupakan aset penting organisasi. (Priadi, 2016) Program pelatihan dalam suatu organisasi tidak lagi dianggap sebagai kewajiban belaka, tetapi harus menjadi kebutuhan bagi semua organisasi dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan kompeten. Ini adalah tantangan yang cukup serius, dan para praktisi SDM perlu merespons dengan tepat. (Manalu, 2019)

Dalam pandangan islam, ilmu sebagai dasar untuk menentukan harkat serta martabat seseorang dalam kehidupannya. Allah memerintahkan kepada Rasul-Nya agar selalu mencari ilmu tambahan. Dengan bertambahnya ilmu pengetahuan, maka bertambah pula pengetahuan umat islam dalam kaitannya dengan berbagai aspek kehidupan, baik urusan dunia dan akhirat. Sehingga membantu agar lebih dekat dan mengenal Allah Swt serta meningkatkan keterampilan dan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Pada prinsipnya pengembangan manusia telah disediakan oleh Allah Swt, karena potensi dalam diri seseorang dapat dibangun melalui pengembangan untuk meningkatkan kemampuan diri. (Alkausar, 2017) Allah Swt berfirman dalam QS. Al-Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ  
وَإِذَا قِيلَ اسْزُورُوا فَاسْزُورُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ  
دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan didalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha teliti apa yang kamu kerjakan.” (QS. al-Mujadalah [58]: 11)

Dalam ekonomi islam, terdapat nilai-nilai moralitas yang terkandung di dalamnya. Dengan demikian, nilai-nilai tersebut memberikan norma dan aturan secara eksplisit maupun implisit yang mengatur segala bentuk kegiatan pengembangan SDM yang sesuai dengan prinsip islam. Nilai-nilai dalam ekonomi islam harus memiliki nilai iman dan islam, diantaranya nilai akidah, nilai syariah, dan nilai akhlak.

Yang pertama, nilai akidah memungkinkan kegiatan ekonomi Islam menjadi ibadah. Menurut sistem ekonomi Islam, manusia memiliki kedudukan sebagai makhluk Tuhan turut mengemban amanah Tuhan untuk kemakmuran kehidupan di muka bumi dan bertanggung jawab atas amanah Tuhan tersebut.(Parmujianto, 2017) Nilai akidah berkaitan dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Jika setiap tindakan dalam aktivitas didasarkan pada nilai-nilai tauhid, maka diharapkan tindakannya dapat terkendali. Hal tersebut disebabkan adanya kesadaran bahwa pengawasan Allah swt yang akan mencatat segala perbuatan yang baik atau buruk.” (Zainal, 2018) Yang kedua, nilai syariah merupakan ketentuan syariah islam yang mengatur

aktivitas umat manusia yang berisi perintah dan larangan, baik yang berhubungan dengan Allah maupun dengan sesama makhluk. Syariah membimbing aktivitas ekonomi, sehingga sesuai dengan akidah-akidah syariah (*Shariah compliance*). Yang ketiga, nilai akhlak merupakan perbuatan yang sudah meresap dan menjadi kebiasaan yang mendarah daging dalam diri seseorang. Dalam islam, nilai akhlak berkaitan dengan tingkah laku seseorang dalam melakukan amanat Allah swt agar sesuai dengan ketentuan islam tanpa merugikan diri sendiri maupun orang lain. Pengembangan sumber daya manusia harus memiliki ketiga nilai tersebut yang dapat membantu manusia dalam menjalankan segala kegiatan dengan tetap menjaga keseimbangan kehidupan.

Salah satu tempat pengembangan sumber daya manusia di Pekalongan adalah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) Rumah Batik TBiG Pekalongan yang didirikan pada tahun 2015. LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan yang berlokasi di Desa Gumawang Kecamatan Wiradesa ini merupakan Lembaga pelatihan kerja dan skill satu-satunya yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di bidang batik. Lembaga ini berfokus pada pelestarian batik baik dari proses pelatihan yang berlangsung maupun berbagai macam program inovasi di bidang batik yang diantaranya riset warna alami, pengolahan limbah maupun penanaman tumbuhan penghasil zat warna alami.

Sasaran dari pelatihan ini adalah masyarakat berusia 15-35 yang dianggap dalam usia produktif untuk bisa mengembangkan keterampilan serta

mampu menerapkan bagaimana pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik. Dibawah ini disajikan tabel mengenai jumlah peserta didik yang ada di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan pada tahun 2019-2021.

**Tabel 1.1 Data jumlah siswa tahun 2019-2022**

No.	Tahun	Jumlah Peserta	Status
1.	2019	20	Aktif
2.	2020	-	Tidak Aktif (Pandemi)
3.	2021	15	Aktif
4.	2022	19	Aktif

*Sumber: LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2019 terdapat 20 peserta dari berbagai sekolah yang mengikuti program pengembangan SDM di LPKS Rumah Batik TbiG Pekalongan. Di tahun 2020 program pengembangan tidak dijalankan karena adanya pandemic covid-19 dan dibuka kembali pada tahun 2021. Pada tahun 2021, ada penyusutan jumlah peserta dari 20 menjadi 8 orang, hal ini dikarenakan terdapat perubahan proses rekrutmen. Perubahan rekrutmen tahun 2021 ini dinilai lebih efektif dibanding pada tahun 2019. Hal ini dikarenakan dengan terbatasnya peserta dirasa lebih mudah dalam mengkoordinir, membimbing serta mengawasi setiap peserta. Selain itu keterbatasan jumlah trainer juga mempengaruhi adanya perubahan rekrutmen ini.

Pengembangan sumber daya manusia di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan melalui kegiatan pelatihan adalah suatu program Pendidikan nonformal. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan pada Pasal 26 ayat 3:

“Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik”

Hal mengenai pelatihan kerja diperjelas pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 9 yaitu:

“Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan”

Terkait dengan pengembangan sumber daya manusia tidak terlepas dari pelatihan. Karena pelatihan adalah bagian pokok dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Agar efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan. Pelatihan di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan adalah salah satu peran dalam pengembangan SDM. Tidak hanya mengajarkan mengenai pengelolaan manajemen SDM, namun juga menerapkan nilai-nilai etika yang berorientasi pelestarian lingkungan.

Dari penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji bagaimana penerapan nilai akidah (kepercayaan kepada Allah), nilai syariah (hukum), dan nilai akhlak (budi pekerti) di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan. Sehingga tujuannya agar dapat mengamalkan ajaran islam dalam kegiatan pengembangan SDM di Pekalongan.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan?
2. Bagaimana penerapan nilai-nilai islam dalam pengembangan sumber daya manusia di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan?

### **C. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini ada beberapa batasan permasalahan:

1. Nilai-nilai islam yang akan diteliti berkaitan dengan nilai akidah, nilai syariah, serta nilai akhlak. Nilai akidah merupakan nilai yang berkaitan dengan tanggung jawab manusia dalam mengemban amanat Allah swt untuk memakmurkan kehidupan di bumi. Nilai syariah merupakan pedoman bagi manusia dalam menjalankan amanat yang berisi perintah dan larangan. Sedangkan nilai akhlak merupakan etika manusia dalam bertingkah laku di kegiatan ekonomi, sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi diri sendiri maupun orang lain.
2. Objek penelitian dalam hal ini adalah LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan.

## **D. Tujuan Dan Manfaat**

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan
- b. Untuk menganalisis penerapan nilai-nilai islam dalam pengembangan sumber daya manusia di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan

### 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat teoritis dan praktis:

#### 1. Manfaat teoritis

- 1) Menambah wawasan dan kajian terkait pengembangan sumber daya manusia.
- 2) Memberikan sumbangan pemikiran tentang model pengembangan sumber daya manusia.

#### 2. Manfaat praktis

- 1) Bagi Fakultas, dengan adanya penelitian ini Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam akan memperoleh kualifikasi tambahan untuk pembelajaran mahasiswa terkait penerapan nilai-nilai islam dalam pengembangan sumber daya manusia
- 2) Bagi Pemerintah, penelitian ini akan memberikan informasi mengenai proses pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai-nilai islam sehingga dapat menjadi bahan referensi dalam menangani permasalahan lingkungan sekitar.

- 3) Bagi masyarakat Kabupaten Pekalongan, penelitian ini dapat menjadi saran dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia dengan menerapkan nilai-nilai islam.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

**BAB I:** Pendahuluan, yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

**BAB II:** Landasan Teori, pada bab ini membahas teori nilai-nilai dasar islam, teori pengembangan sumber daya masyarakat, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual.

**BAB III:** Metode Penelitian, berisi tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, setting penelitian, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik keabsahan data dan metode analisis data.

**BAB IV:** Analisis Data dan Pembahasan, yang berisi mengenai gambaran umum lokasi/subjek penelitian, serta temuan hasil penelitian dan pembahasan.

**BAB V:** Penutup, berisi tentang simpulan penelitian, keterbatasan penelitian serta implikasi teoritis dan praktis.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka diperoleh kesimpulan antara lain:

1. Bahwa proses pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh LPKS Rumah Batik TBIG Pekalongan yang berada di Desa Gumawang Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan memiliki tujuan salah satunya yakni meningkatkan manajemen sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan dengan beberapa proses yaitu perekrutan, pelatihan dan evaluasi. Kegiatan pengembangan memberikan banyak manfaat seperti ilmu dan pengetahuan baru, dampak positif terhadap lingkungan, dan saling membantu satu sama lain.
2. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti selama penelitian. Diperoleh hasil bahwa proses pengembangan pada LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan dalam upaya meningkatkan manajemen sumber daya manusia sudah selaras dengan nilai-nilai dasar islam.
  - a. Nilai akidah diimplementasikan dengan tujuan lembaga dalam membangun jiwa kewirausahaan yang amanah dan meraih ridha Allah, amanah dalam mengelola sumber daya alam yang telah disediakan oleh-Nya (bentuk taqarrub kepada Allah Swt), dan qana'ah

dengan berikhtiar atau bersungguh-sungguh dalam menjalankan segala kegiatan.

- b. Nilai Syariah diimplementasikan melalui penggunaan bahan produksi yang halal, proses pengolahan limbah batik yang baik, dan bentuk keadilan kesamaan hak dalam proses pelatihan di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan.
- c. Nilai akhlak diimplementasikan melalui bentuk ta'awun (tolong menolong) dengan membebaskan administrasi, memohon doa sebagai bentuk mencapai ridha Allah Swt, etika trainer dalam menyesuaikan kebutuhan peserta, bentuk mengembangkan kreativitas dalam program inkubasi, dan koreksi pada evaluasi agar menjadi pedoman yang lebih baik kedepannya bagi LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan.

Penerapan nilai-nilai Islam terhadap pengembangan sumber daya manusia di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan akan memberikan manfaat bagi masyarakat yang akan membawa pada keseimbangan hidup, kesejahteraan dan keselamatan baik dalam kehidupan di dunia maupun kehidupan di akhirat kelak. Dengan menerapkan nilai-nilai Islam seorang wirausahaan dapat memperkecil risiko yang dapat terjadi kedepannya karena sebelumnya telah menerapkan nilai-nilai Islam seperti sikap tanggung jawab dan amanah dalam berwirausaha.

Sehubungan dengan hasil penelitian, pada kesempatan ini penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

- 1) LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan untuk lebih memaksimalkan praktik pemasaran agar produk yang dihasilkan dapat lebih dikenal masyarakat
- 2) Kualitas dan kuantitas trainer mempengaruhi keberhasilan peserta dalam mencapai kompetensi, sehingga perlu adanya penambahan trainer agar daya tampung peserta lebih banyak.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan maksimal namun tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini hanya membahas mengenai penerapan nilai-nilai islam dalam pengembangan sumber daya manusia, sementara masih ada banyak hal yang bisa digali di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan.
2. Nilai-nilai islam yang ditinjau dalam penelitian ini hanya meliputi nilai akidah, Syariah, dan akhlak, sehingga ruang lingkup penelitian ini masih sempit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung. (2017). Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1).  
<https://www.syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/tarbawi/article/view/2026/0>
- Albi Anggito, J. S. (2018). Metodologi penelitian kualitatif. Sukabumi: *CV Jejak*.
- Alfarizi, Dicky. (2022, April 14) Aktualisasi Nilai-nilai Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan. (e. feby nurlita zaki, interviewer)
- Alin, A. N., & Djastuti, I. (2017). Implementasi Nilai-Nilai Islam Pada Praktik Sumber Daya Manusia Di Rumah Zakat Semarang. *Diponegoro Journal Of Management*, 6(2), 1–8. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Alkausar, D. dan I. K. I. R. I. L. (2017). Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Pembiayaan Rakyat. *Skripsi*. Sarjana Manajemen Dakwah IAIN Raden Intan Lampung
- Anwar. (2020). *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta : Gema Insani Press
- Augina, M. A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 12. <https://jikm.upnvj.ac.id/index.php/home/article/download/102/71>
- Aulia, Nina. (2022, April 14) Aktualisasi Nilai-nilai Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan. (e. feby nurlita zaki, interviewer)

- By Benny A, pribadi. (2016). Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi ... - Benny A Pribadi - Google Books. In *Kencana*.
- Damingun. (2016). Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. In *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 10, Issue 1).
- Destiana, B., & Utami, P. (2017). Urgensi Kompetensi Pedagogik Guru Vokasional Pada Pembelajaran Abad 21. *Elinvo (Electronics, Informatics, and Vocational Education)*, 2(2). <https://doi.org/10.21831/elinvo.v2i2.17368>
- Dr. Farida Nugrahani, M. Hum. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan Bahasa*. Surakarta
- Faisal. Akhmad (2022, April 14) Aktualisasi Nilai-nilai Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan. (e. feby nurlita zaki, interviewer)
- Faizah. (2019). Rekrutmen Dan Seleksi Peserta Didik Di Sekolah Menengah Atas (Sma) Negeri 10 Kota Jambi. *Skripsi*. Sarjana Pendidikan Uiniversitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. Jambi
- Fitri Anggreani, T. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 619–629. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>
- Habib. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Handoko. (2010). Pengertian Pelatihan dan Pengembangan SDM. 104

- Hapsah. (2020). Manajemen SDM Dalam Perspektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*
- Iqbal. (2020). Pengelolaan Dan Pemanfaatan Sumber Daya Alam Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Ekonomi Syariah, 1(1)*.
- Kusuma, K. A. (2018). Pengantar Ilmu Ekonomi Islam/. In *Pengantar Ilmu Ekonomi Islam/*. <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-03-4>
- Maharani. (2018). ekonomi-islam-solusi-terhadap-masalah. *Agama Dan Pendidikan Islam, 10*.
- Manalu, F. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Harindo. *Jurnal Equilibria, 6(1)*. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/2344>
- Mursal dan Suhadi. (2015). Implementasi Prinsip Islam dalam Aktivitas Ekonomi: Alternatif Mewujudkan Keseimbangan Hidup. *Jurnal Penelitian*. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/jurnalPenelitian/article/view/851>
- Nilamsari, N. (2014). Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif. *Wacana, 13(2)*. *Jurnal Moestopo*. <https://journal.moestopo.ac.id/index.php/wacana/article/view/143>
- Nisak, H. K., & Arif Magetan. (2015). Hubungan Ekonomi Islam Dengan Aqidah Islam. *Jurnal Paradigma, 2(1)*. <http://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/paradigma/article/view/862>

- Norvadewi. (2017). Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islami *Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 1*. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/PROSNMEB>
- Padmanto, Joko. (2022, Mei 31). Aktualiasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan. (e. feby nurlita zaki, interviewer)
- Parmujianto. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Mutu Modal Manusia Dalam Perspektif Ekonom Islam. *Et-Tijarie, 4(1)*.
- Purwanto. (2022, April 14). Aktualiasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan. (e. feby nurlita zaki, interviewer)
- Puspita, Ida Septia. (2022, April 14). Aktualiasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan. (e. feby nurlita zaki, interviewer)
- Rachmawati, I. N. (2007). Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara. *Jurnal Keperawatan Indonesia, 11(1)*. <https://doi.org/10.7454/jki.v11i1.184>
- Raditia dan Yustiawan. (2020) Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Yang Bekerja Pada Yayasan di Bali. *Jurnal Kertha Semaya*.
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah, 17(33)*. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Riski. (2020) Prinsip Dasar Ekonomi Islam, Perspektif Maqashid al-Syari'ah, Jakarta: Prenadamedia Grup.

- Riyanti, A., & Edison, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Human Resources Development. *Tourism Scintific Journal*, 2(1).
- Saragih, liharman, dkk. (2022). *Dasar-dasar manajemen* (S. Purba, Ed.). Medan, Yayasan Kita Menulis.
- Setiawan, dkk, P. (2015). Pelatihan dan Pengembangan SDM. *Malang: Universitas Brawijaya*.
- Sholi. (2022, Juli 14). Aktualiasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di LPKS Rumah Batik TBiG Pekalongan. (e. feby nurlita zaki, interviewer)
- Simamora, H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue April).
- Siradjuddin, I. A., Sophan, K., Kurniawati, A., & Triwahyuningrum, R. (2018). Pembuatan dan Digitalisasi Batik Tulis Madura Pada UKM Batik Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Pangabdhi*, 4(1).  
<https://doi.org/10.21107/pangabdhi.v4i1.4628>
- Sohari. (2015). *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Sugiyono, Metode Penelitian. Uji Validitas*.
- Sujarweni, W. v. (2014). *Metode dan Teknik Penelitian. Metode Penelitian*.
- Tewal, B., Aldofina, Merinda, & Hendra. (2017). Perilaku Organisasi. In *CV. Patra Media Grafindo* (Vol. 1, Issue 1).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 9*
- Veithzal Rivai Zainal. (2018). Ekonomi Mikro Islam. In *Ekp* (Vol. 13, Issue 3).

Yulianto. (2015). *Pengembangan SDM di BLK Kulon Progo.*

Yusuf, A. E. (2014). Konsep pengembangan SDM. *Modul Universitas  
Terbuka.*