



PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAM DALAM PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Pebisnis Muslim pada Ayam Bakar Wong Solo Cabang Simongan)

Izzah Isti'adzah, Fuad Mas'ud¹
email: izzahistia@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Islam-based management is a management practice which implements Islamic values in management and is currently started to be applied in many companies or businesses. However, due to limited of knowledge of the managers and employees to the values of Islam will lead to the ineffective application of the management practice. This study analyzed the extent to which the relationship and the role of Islamic values influence the aspects of a business. The purpose of the study is to analyze the extent to which the understanding of the owner, manager, and employees regarding Islamic values applied in management. This study also analyze the practice of the management based on Islam at the company and analyze the motivation of employees. The method used is a qualitative method with case study approach. The reasons for selecting this method is that research can focus and can be done in depth to determine the management practices of Islam based on Ayam Bakar Wong Solo Branch Simongan. The results showed that the owners and business practitioners have a good understanding associated with Islamic values which are implemented at the workplace. The Islamic values are implemented within human resources management practices such as human resource planning, recruitment, selection, employment contracts, training and development, performance appraisal and compensation.

Keywords: Islamic human resource management; Islamic management; Islamic job motivation, Islamic management values

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan mayoritas penduduknya beragama Islam. Menurut data dari BPS (2010) tercatat penduduk di Indonesia sebanyak 207.176.162 jiwa atau 87,18% adalah muslim. Meskipun Indonesia mayoritas muslim akan tetapi menurut Mas'ud (2015) sebagian besar teori dan praktik manajemen saat ini termasuk manajemen sumber daya manusia mengadopsi dari Barat. Teori tersebut tidak tepat jika dipraktikkan pada seluruh organisasi. Faktor yang menyebabkan tidak bisa berlaku universal adalah karena perbedaan pandangan hidup antara suatu negara dengan negara yang lain.

Peter Drucker (dalam Mas'ud, 2015) menjelaskan bahwa manajemen dibentuk oleh kebudayaan dan kemudian para manajer juga membentuk

¹ Corresponding author



kebudayaan yang ada pada masyarakat. Manajemen merupakan kumpulan dari ilmu pengetahuan yang sistematis dan terorganisir, merupakan suatu kebudayaan dan bukanlah ilmu yang bebas nilai. Sistem keyakinan atau agama merupakan salah satu faktor penentu pandangan hidup masyarakat. Hal tersebut membawa nilai-nilai tertentu bagi penganutnya termasuk dalam bidang manajemen.

Oktina (2012) menyatakan Indonesia sebagai negara dengan mayoritas penduduknya muslim mulai menerapkan nilai-nilai Islam pada kegiatan bisnis, termasuk pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian Hashim (2009) yang berjudul *"Islamic Revival in Human Resource Management Practices among Selected Islamic Organisations in Malaysia"* menjelaskan tentang penerapan manajemen sumber daya manusia Islami pada perusahaan atau organisasi di Malaysia. Walaupun sebagian besar pegawai menyadari dan mempraktikkan manajemen sumber daya manusia Islami, tetapi masih ada beberapa pegawai yang tidak memahami perbedaan mendasar manajemen sumber daya Islami dan manajemen sumber daya manusia konvensional. Penelitian serupa yakni "Praktik Penerapan Manajemen Berbasis Islam dilakukan oleh Larasati Oktina pada tahun 2010 menyatakan hal berbeda, yakni semua pegawai yang bekerja di PT Toha Putra sudah menjalankan penerapan manajemen berbasis Islam. Menurut mereka praktik manajemen tersebut menyediakan lingkungan yang kondusif untuk bekerja dan beribadah. Mengingat masih terbatasnya penelitian terkait pemahaman manajemen berbasis Islam, penelitian ini memandang perlu untuk melakukan investigasi serupa di unit bisnis lain.

Manusia berperan besar dalam menjalankan fungsi-fungsi dalam manajemen. Apabila sumber daya manusia baik maka akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Manajemen yang berfokus pada pengaturan manusia adalah manajemen sumber daya manusia. Menurut Handoko (2001) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk mengelola sumber daya manusia dengan tepat sehingga dapat membantu tercapainya tujuan organisasi. Menurut Hashim (2009) perusahaan yang menerapkan nilai-nilai Islami dalam manajemen sumber daya manusianya menggunakan peraturan yang sesuai dengan syariah Islam untuk mengatur hubungan antara para pegawai termasuk dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi.

Sumber daya manusia pada perusahaan atau bisnis yang baik tidak cukup, dalam bisnis ada aspek penting guna mendorong atau memotivasi agar bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi penting bagi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi juga mendorong karyawan untuk lebih bersemangat melakukan pekerjaan mereka. Menurut Robbins & Judge (2015) motivasi adalah suatu proses dalam pelaksanaan suatu pekerjaan dengan melibatkan kompetensi yang dimiliki, arahan dari atasan, kekuatan dan keuletan guna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Pada perusahaan atau bisnis yang menerapkan nilai-nilai Islami motivasi tidak hanya digunakan untuk meningkatkan kinerja yang baik dari pegawai saja. Seperti yang dijelaskan oleh Anoraga & Prasetyo (2015) motivasi kerja dalam Islam tidak hanya ditujukan untuk memperoleh harta melimpah untuk kesenangan di dunia semata, tidak untuk memperkaya diri dengan menghalalkan segala cara, dan tidak juga untuk memperoleh posisi jabatan agar disegani orang lain. Motivasi disini diperlukan tidak hanya bekerja saja tetapi juga untuk beribadah kepada Allah SWT.

Ayam Bakar Wong Solo menjadi subjek dari penelitian ini karena merupakan bisnis yang telah menerapkan nilai-nilai Islam pada kegiatan bisnisnya, termasuk pada manajemen sumber daya manusia. Bisnis yang bergerak dalam bidang kuliner ini mempunyai visi “Menjadi rumah makan yang Islami, profesional, dan terdepan.” Kemudian visi tersebut dituangkan ke dalam beberapa misi sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dengan berlandaskan nilai-nilai Islam, Rumah Makan ini tetap menjadi incaran para pelanggan sejak didirikan pada tahun 1991. Kini Ayam Bakar Wong Solo telah memiliki cabang di seluruh provinsi di Indonesia bahkan hingga di Luar Negeri seperti di Malaysia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggali informasi berkaitan dengan sejauh mana pemahaman dan penerapan perusahaan atau bisnis terhadap nilai-nilai Islam dan penerapannya dalam manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia seperti perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan agar menerapkan nilai-nilai Islami dalam kegiatan bisnis.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Nilai-Nilai Manajemen Bisnis Islam

Manajemen bisnis Islami menurut Mas’ud (2017) adalah prinsip-prinsip manajemen bisnis berdasarkan pandangan hidup Islam. Bisnis Islami menggunakan pedoman yang telah ditetapkan oleh Allah SWT yang tertulis pada Al Quran dan Al Hadis. Berbeda dengan bisnis konvensional tujuan utamanya adalah mencari keuntungan, bisnis Islami memiliki beberapa nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Nilai-nilai Islam pada praktik manajemen bisnis menurut Mas’ud (2017) adalah sebagai berikut:

1. Tauhid
Menurut Fawaz (2016) tauhid adalah keyakinan dalam diri manusia bahwa Allah SWT adalah Esa (satu) dan tidak ada satupun sekutu bagi-Nya.
2. Khalifah
Khalifah menurut Kaelany (2005) adalah manusia merupakan penguasa, pengelola, dan pemakmur di muka bumi.
3. Keadilan
Menurut Miskawaih (1999) adil adalah menyelaraskan segala sesuatu sehingga tidak terjadi ketimpangan antara satu aspek dengan yang lainnya.
4. Persaudaraan
Dalam Islam persaudaraan atau ukhuwwah haruslah dibangun karena Allah SWT dan saling mencintai satu sama lain dalam urusan kebaikan dunia dan akhirat. Berikut sabda Rasulullah (dalam Shalih, 2005) “Kalian tidak akan masuk surga sampai kalian beriman dan tidaklah kalian beriman sampai kalian saling mencintai.”
5. Ihsan
Menurut Kaelany (2005) ihsan secara bahasa berarti baik, ihsan merupakan segala kegiatan manusia dengan mengharap ridha Allah SWT secara sepenuh hati seolah-olah Allah selalu melihat dan mengawasinya.

6. Musyawarah

Musyawarah adalah mendengarkan pendapat dari orang lain dan kemudian mempertimbangkannya dalam mengambil suatu keputusan. Terjemahan Quran Surat Ali Imran (51): 159

“Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.”

Perbedaan Bisnis Konvensional dan Bisnis Islami

Tabel 1

Perbedaan Bisnis Konvensional dan Bisnis Islami

No	Karakter Bisnis	Bisnis Konvensional	Bisnis Islami
1	Asas	Sekularisme	Aqidah Islam
2	Motivasi	Dunia	Dunia dan Akhirat
3	Orientasi	Profit, pertumbuhan, dan keberlangsungan	Profit benefit, pertumbuhan, keberlangsungan, dan keberkahan
4	Amanah	Sesuai keinginan individu (pemilik) dan tujuan menghalalkan cara	Terpercaya dan bertanggung jawab, tujuan tidak menghalalkan cara
5	Modal dan Sumber daya	Halal dan haram	Halal

Sumber: Yusanto & Widjajakusuma (2002)

Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam

Manajemen sumber daya manusia diatur dalam hukum muamalah. Muamalah adalah peraturan tentang hubungan antar manusia dengan manusia dalam kehidupan. Perusahaan yang menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis islam menerapkan hukum tersebut dalam semua aspek yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (Rana & Malik, 2016). Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dengan memasukkan nilai-nilai Islam:

1. Perencanaan sumber daya manusia

Menurut Yusanto dan Widjajakusuma (2002) perencanaan sumber daya manusia terdiri dari beberapa aspek seperti peramalan kebutuhan akan karyawan, perbandingan kebutuhan dengan kemampuan pegawai saat ini, dan jumlah tenaga kerja yang akan direkrut. Dijelaskan dalam terjemahan Quran Surat Al Fathir (35): 10

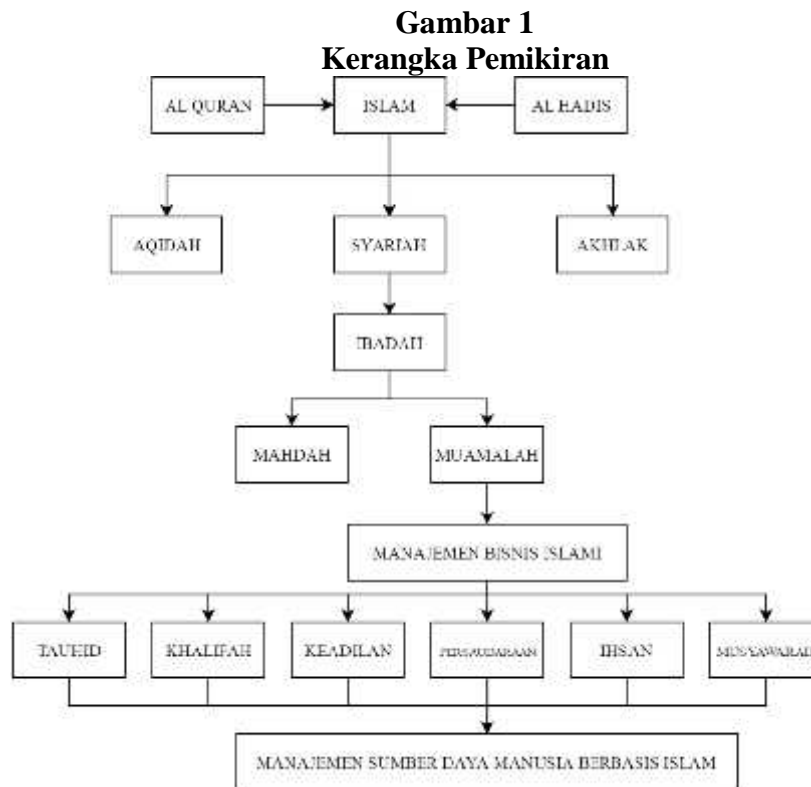
“Barang siapa menghendaki kemuliaan, maka (ketahuilah) kemuliaan itu semuanya milik Allah. Kepada-Nya lah akan naik perkataan-perkataan yang baik, dan amal kebajikan Dia akan mengangkatnya. Adapun orang-orang yang merencanakan kejahatan mereka akan mendapat azab yang keras, dan rencana jahat mereka akan hancur.”

2. Rekrutmen
Menurut Hashim (2009) rekrutmen adalah tahapan perusahaan mencari dan menarik orang untuk mengisi posisi yang ditawarkan. Pada tahapan ini perusahaan mencari orang yang cocok dengan kriteria dan persyaratan yang telah ditetapkan untuk nantinya diseleksi. Dalam merekrut hendaknya perusahaan bersikap *fair*.
3. Seleksi
Menurut Oktina (2012) seleksi menurut islam hendaknya memilih calon pegawai yang sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses seleksi, penyeleksi hendaknya tidak bersikap memihak atau *favoritisme*.
4. Kontrak Kerja
Menurut Rahmani & Yulianti (2008) kontrak kerja adalah ijab dan kabul yang dilakukan oleh dua belah pihak yaitu perusahaan dan pegawai secara sah menurut syariah.
5. Pelatihan dan pengembangan
Menurut Altalib (dalam Hashim, 2009) Pelatihan dan pengembangan mencakup beberapa aspek, seperti aspek moral dan spiritual yang kemudian diwujudkan dalam pekerjaan.
6. Penilaian kinerja
Ali (dalam Hashim, 2009) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dalam Islam sesuai dengan yang di jelaskan dalam Al Quran dan sesuai dengan apa yang telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW dan para Khalifahnya.
7. Kompensasi
Kompensasi merupakan sesuatu yang harus dibayarkan kepada pegawai sebagai imbalan untuk mereka karena telah bekerja. Menurut Yusanto & Widjajakusuma (2002) kompensasi hendaknya tercantum secara terperinci dalam kontrak kerja yang telah di sepakati di awal.

Motivasi Karyawan pada Bisnis Islam

Menurut Anoraga & Prasetyo (2015) motivasi kerja dalam Islam tidak hanya ditujukan untuk memperoleh harta melimpah untuk kesenangan di dunia semata, tidak untuk memperkaya diri dengan menghalalkan segala cara, dan tidak juga untuk memperoleh posisi jabatan agar disegani orang lain. Motivasi disini diperlukan tidak hanya bekerja saja tetapi juga untuk beribadah kepada Allah SWT.

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian “Praktik Manajemen Berbasis Islam: Studi Pebisnis Muslim pada Ayam Bakar Wong Solo Cabang Simongan” menggunakan metode kualitatif. Menurut Creswell (2015) metode kualitatif adalah penelitian dengan pendekatan berdasarkan asumsi, penafsiran akan sesuatu, dan studi tentang suatu masalah yang berfokus pada permasalahan sosial antar manusia. Pada penelitian kualitatif, peneliti mengamati dan mengumpulkan data secara langsung dengan selalu menjaga kepekaan masyarakat pada lingkungan yang diteliti.

Tabel 2
Narasumber Penelitian

No.	Nama	Jabatan	Masa Kerja	Kode
1	Nur Aziz	Pimpinan Cabang	20 tahun	N1
2	Shohibul Maladzi	Kepala Produksi	10 tahun	N2
3	Jumini	Karyawan	3 tahun	N3
4	Runtini	Karyawan	16 tahun	N4
5	Sri Untari	Karyawan	10 tahun	N5
6	Fitri Nur H.	Karyawan (Bendahara)	10 tahun	N6
7	Didik Suyono	Karyawan	4 tahun	N7
8	Sri Ningsih	Karyawan	5 tahun	N8

Metode Pengumpulan Data

Menurut Emzir (2011) metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang paling sering digunakan adalah wawancara, observasi atau pengamatan, dan dokumen. Metode tersebut dapat digunakan secara bersamaan atau dapat memilih salah satu metode. Pada penelitian kualitatif hasil data yang diperoleh tergantung pada keterampilan peneliti dalam menggali informasi dan kemudian data tersebut diinterpretasikan. Peneliti memilih metode pengumpulan data berupa wawancara, pengamatan, dan dokumen.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus. Berikut tahapan pendekatan studi kasus menurut Merriam, Stake, dan Yin (dalam Creswell, 2015):

1. Menentukan apakah permasalahan penelitian sudah tepat menggunakan pendekatan studi kasus
2. Mengidentifikasi kasus
3. Pengumpulan data
4. Analisis data
5. Penafsiran data

Validasi Data

Validasi data dalam penelitian kualitatif menurut Creswell (2015) adalah penilaian akurasi dari hasil penelitian yang telah dideskripsikan oleh peneliti dan partisipan. Menurut Denzim (dalam Bungin, 2007) pengujian validasi penelitian dapat dengan menggunakan triangulasi kejujuran peneliti. Penelitian ini menggunakan validasi kejujuran peneliti dengan cara checklist pada tabel validasi sebagai media verifikasi hasil wawancara dan kemudian ditanda tangani oleh narasumber.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Ayam Bakar Wong Solo merupakan salah satu contoh rumah makan yang memelopori penerapan manajemen berbasis Islam. Dengan slogan yang dimiliki yaitu “Halalan thayyiban” rumah makan ini berusaha menyediakan makanan yang halal dan baik. Wong Solo berpedoman pada Al Quran dan Al Hadis dalam setiap kegiatannya. Pemahaman pemilik dan pengelola terhadap manajemen Islami sangat baik. Pimpinan berlandaskan pada Quran Surat As Saff, berikut terjemahannya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Maukah kamu Aku tunjukkan suatu perdagangan yang dapat menyelamatkan kamu dari azab yang pedih? (Yaitu) kamu beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwamu. Itulah yang lebih baik bagi kamu jika kamu mengetahui.”

Pimpinan dan pengelola selalu menekankan kepada karyawan agar tidak melupakan urusan akhirat dalam bekerja. Penerapan manajemen Islami didukung oleh para karyawan. Karyawan mengapresiasi penerapan manajemen tersebut karena mereka dapat bekerja dan beribadah. Praktik penerapan yang dilakukan di Wong Solo seperti penegakan syariah Islam dengan wajib menutup aurat bagi karyawan perempuan dan dilarang pacaran. Selain itu penghasilan yang didapatkan akan dipotong 10% untuk zakat, infak, dan sodaqoh. Karyawan juga

diterapkan potongan 2,5 % dari gaji untuk infak. Ayam Bakar Wong Solo juga rutin mengadakan pengajiandua minggu 1x dan membaca Al Maturat serta kultum pada masing-masing shift. Dengan demikian nilai-nilai keislaman tertanam semakin kuat pada diri pegawai.

Penerapan manajemen Islami di Ayam Bakar Wong Solo berdampak signifikan dengan kinerja dan spiritualitas karyawan. Karyawan baik dalam bekerja tetapi tidak lupa akan urusan akhirat. Selain itu manajemen Islami juga memberikan rasa tenang, damai, dan nyaman dalam kehidupan pegawai. Dengan dampak yang ditimbulkan dari penerapan manajemen Islami, karyawan menerima penerapan manajemen Islami dengan baik.

Dalam keberjalananya, praktik penerapan manajemen Islami menemukan beberapa kendala. Kendala tersebut seperti perbedaan latar belakang dan pendidikan karyawan sehingga sulit untuk menyeragamkan. Untuk mengatasinya perusahaan menetapkan standar materi yang mudah. Selain itu kendala dalam praktik manajemen Islami yaitu kendala umum seperti pertentangan, saling iri, mengadu domba, ada yang ingin menyingkirkan, dan sebagainya. Tapi dengan seiring berjalanya waktu dengan diberikan penjelasan maka Allah akan memberikan hidayah sehingga sekarang sudah jarang ditemukan hal seperti itu

Terdapat banyak kelebihan dari manajemen Islami, seperti manajemen tersebut diyakini yang paling tepat karena berpedoman pada Al Quran dan Al Hadis. Kekurangan pada manajemen berbasis Islam tidak ada karena menerapkan segala syariah Islam yang memang diperintahkan oleh Allah SWT. Kelemahan mungkin terjadi karena kelalaian dari masing-masing individu.

Manajemen berbasis Islam memiliki nilai-nilai Islam yang harus diterapkan. Nilai tersebut seperti tauhid, khalifah, keadilan, persaudaraan, ihsan, dan musyawarah (Mas'ud, 2017). Berikut penerapan nilai-nilai tersebut pada manajemen Islami Ayam Bakar Wong Solo:

1. Tauhid

Nilai-nilai tauhid tertanam pada diri pegawai di Ayam Bakar Wong Solo. Hal tersebut terlihat dari keseharian para pegawai yang tidak melupakan untuk beribadah kepada Allah SWT meskipun sibuk bekerja. Bagi pegawai dunia adalah ladang bagi kehidupan di akhirat kelak, oleh karena itu pegawai sebisa mungkin tidak meninggalkan kewajibannya yaitu beribadah. Dengan demikian pegawai mendapatkan kepentingan dunia (rezeki) dan bekal untuk akhirat (beribadah) sekaligus.

2. Khalifah

Khalifah merupakan amanah yang diberikan oleh Allah SWT kepada manusia. Pegawai Ayam Bakar Wong Solo telah menyadari amanah yang telah diberikan kepadanya dan kelak akan dipertanggung jawabkan. Oleh karena itu karyawan menjaga dan melaksanakan amanah dengan sebaik-baiknya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Bagi karyawan baru diberikan penjelasan dan pelatihan terlebih dahulu agar mengetahui tanggung jawan dan amanahnya dengan baik

3. Keadilan

Keadilan diterapkan dengan baik di rumah makan ini. Pimpinan tidak pilih kasih atau menganak emaskan karyawan tertentu. Karyawan diperlakukan sama, apabila melakukan kesalahan sama-sama ditegur. Hal demikian dilakukan untuk menghindarkan rasa iri antar karyawan.

Selain itu keadilan yang diterapkan adalah dengan menempatkan urusan pribadi dan pekerjaan sehingga tidak dicampur adukan. Keadilan juga dapat dilihat dari cara pimpinan mnemberikan hak sesuai dengan kewajiban karyawan.

4. Persaudaraan

Persaudaraan antar pegawai di Ayam Bakar Wong Solo terjalin sangat erat baik dilingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Hal tersebut terlihat dari karyawan yang mempunyai rasa saling memiliki sehingga menghindarkan dari perselisihan. Karyawan juga mengaggap rekan kerja mereka seperti saudara kandung meskipun berbeda-beda latar belakang. Persaudaraan yang terjalin sangat erat juga menghindarkan karyawan membentuk kelompok-kelompok kecil. Persaudaraan yang terjalin sesuai dengan koridor syariah Islam. Hubungan yang sangat erat juga terjalin saat berada diluar tempat kerja. Karyawan saling membantu apabila karyawan lain terkena musibah. Karyawan juga menyempatkan waktu luang mereka untuk pergi bersama atau *refreshing*. Bahkan hubungan terjalin baik dengan karyawan yang telah keluar.

5. Ihsan

Karyawan juga memiliki keihisan dalam dirinya. Hal tersebut terlihat dari keterampilan baik yang dimiliki karyawan. Karyawan dibekali pelatihan dan pengembangan untuk mengasah keterampilanya. Karyawan memiliki keterampilan yang baik untuk mengerjakan pekerjaan dibagianya, tetapi dibekali keterampilan yang lain diluar bidangnya. Hal itu ditujukan untuk membantu bagian lain yang sedang membutuhkan dan untuk memberikan pengalaman kepada karyawan.

Selain itu keihisan dalam diri karyawan juga terlihat saat dirinya bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab ada atau tidak ada pimpinan. Karyawan merasa apa yang dikerjakanya selalu diawasi oleh Allah SWT sehingga melakukan pekerjaan sesuai dengan amanah yang telah diberikan kepadanya. Tetapi terkadang beberapa karyawan masih perlu untuk di pantau agar bekerja dengan baik. Untuk itu perlu dijelaskan kepada karyawan mengenai tanggung jawabnya dalam bekerja.

6. Musyawarah

Pengambilan keputusan untuk beberapa hal di Ayam Bakar Wong Solo menggunakan sistem musyawarah. Musyawarah dilakukan pada saat *briefing* setiap shift dan terkadang diadakan satu bulan sekali. Musyawarah bertujuan untuk merumuskan kebijakan yang menyangkut karyawan, berdiskusi terkait pekerjaan, dan mencari solusi apabila terdapat permasalahan. Musyawarah dilakukan dengan cara mendengarkan pendapat dari karyawan dan kemudian dimusyawarahkan untuk memutuskan yang terbaik.

Sistem penentuan jadwal kerja adalah dengan menentukan hari libur karyawan terlebih dahulu. Karyawan memiliki hak 4 hari libur dalam 1 bulan. Karyawan diperkenankan memilih sebagian hari liburnya dan sisanya merupakan kebijakan dari kantor. Hal tersebut bertujuan untuk mengantisipasi banyak karyawan yang meminta hari libur yang sama. Setelah itu pimpinan menetapkan jadwal kerja

karyawan. Jadwal kerja karyawan terdiri dari 2 shift, shift pertama jam 07.00-15.00 dan shift kedua jam 14.00-22.00. walaupun jadwal telah ditetapkan, karyawan dapat mengajukan tukar shift jika ada kepentingan. Sistem penentuan jadwal kerja dan hari libur di Ayam Bakar Wong Solo tetap memperhatikan pendapat dari karyawan.

Manajemen Islami yang telah diterapkan Ayam Bakar Wong Solo juga berpengaruh pada manajemen sumber daya manusianya. Nilai-nilai Islam juga diterapkan pada pengelolaan sumber daya manusia juga. Berikut penerapan manajemen manusia berbasis Islam di Ayam Bakar Wong Solo:

1. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia di Ayam Bakar Wong Solo dilakukan dengan memperkirakan kebutuhan karyawan di masing-masing bagian, membandingkan kebutuhan karyawan dengan kemampuan pegawai saat ini, dan kemudian memperkirakan jumlah karyawan yang akan direkrut. Pegawai terdiri dari 50 orang, 1 orang pimpinan cabang, 1 orang kepala produksi, 1 orang bagian belanja, 1 orang bendahara, dan 46 karyawan. Perencanaan sumber daya manusia di rumah makan ini sangat diperhatikan dengan baik.

2. Rekrutmen

Rekrutmen karyawan dilakukan dengan menetapkan kriteria atau persyaratan terlebih dahulu untuk mempermudah perusahaan mendapatkan karyawan. Ayam Bakar Wong Solo tidak menetapkan persyaratan khusus seperti keterampilan spesifik. Persyaratan yang ditetapkan adalah persyaratan umum seperti ijazah, fotokopi KTP, daftar riwayat hidup. Selain itu perusahaan juga memasukan persyaratan sesuai dengan syariah Islam seperti wajib beragama Islam, dapat membaca Al Quran, dan bagi perempuan wajib menutup aurat.

Ayam Bakar Wong Solo memilih beberapa saluran rekrutmen untuk menarik minat calon karyawan. Saluran tersebut seperti menyebar iklan dengan media surat kabar, bekerja sama dengan lembaga pendidikan, dan rekomendasi dari pegawai.

3. Seleksi

Beberapa tahapan seleksi dilakukan di Ayam Bakar Wong Solo untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik dalam segi kemampuan dan spiritualitas. Tahapan tersebut adalah seleksi berkas, tes tertulis, tes membaca Al Quran, dan tes wawancara. Proses seleksi yang tersusun rapih dan ditambahkan dengan adanya tes spritualitas membantu rumah makan ini mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik.

4. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan diadakan setelah karyawan dinyatakan lolos pada tahap seleksi. Pelatihan tersebut diadakan dengan pemberian arahan dan masa *training* selama 2 bulan. *Training* tersebut dilakukan guna mengetahui keterampilan pegawai sebelum di tempatkan ke bagian-bagian tertentu. Setelah itu karyawan dilepas tetapi tetap dilakukan pengontrolan. Pengontrolan kinerja karyawan diadakan dengan pelatihan setiap hari pada saat *briefing*. Dalam *briefing* tersebut juga

terdapat kultum dan membaca Al Matsurat untuk menambah spiritualitas dalam diri karyawan.

Pengembangan dilakukan kepada karyawan yang berpotensi dan berprestasi. Pengamatan dilakukan pimpinan untuk mengetahui karyawan mana yang baik dan memiliki bibit unggul. Pengembangan dilakukan dengan pengadaan jenjang karir untuk memacu semangat kerja para karyawan. Pengembangan akan dilakukan dipusat atau diprovinsi. Karyawan terus melakukan pengembangan pada dirinya untuk mendapatkan ilmu sebagai bekal untuk dunia dan akhirat.

5. Kontrak Kerja

Kontrak kerja pada rumah makan ini dilakukan setelah karyawan selesai mengikuti masa *training* selama 2 bulan. Kontrak kerja tersebut dilakukan persatu tahun dan bisa diperpanjang apabila kinerja karyawan baik. Isi dalam kontrak kerja tersebut adalah peraturan, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. Prinsip kontrak kerja dalam Islam tercantum pada kontrak kerja di Ayam Bakar Wong Solo seperti manfaat dan keadilan, sesuai dengan kesepakatan bersama, serta bebas dari penipuan dan manipulasi.

6. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan metode evaluasi berbasis perilaku dan evaluasi berdasarkan pendapat orang lain. Metode evaluasi berbasis perilaku dilakukan dengan cara pengamatan oleh pimpinan. Metode berdasarkan pendapat orang lain dilakukan dengan cara pengamatan oleh kepala produksi dan kepala area sehingga penilaian tidak bersifat subjektif. Kriteria dari penilaian tersebut adalah kinerja yang dilakukan karyawan apakah sesuai dengan amanah dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Apabila karyawan menunjukkan kinerja yang baik maka akan dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi.

7. Kompensasi

Kompensasi diberikan secara adil kepada karyawan sesuai dengan kewajiban atau pekerjaan yang telah dilakukannya. Kompensasi tersebut telah tertera dalam kontrak kerja. Kontrak kerja berisikan gaji pokok karyawan yang kemudian ditanda tangani di atas materai sebagai tanda kesepakatan kedua belah pihak. Kompensasi atau gaji karyawan akan langsung diberikan setelah pekerjaan selesai atau pada awal bulan. Dalam kontrak kerja tercantum waktu pembayaran gaji karyawan, tetapi perusahaan membayarkan gaji karyawan sebelum dari tanggal yang telah ditentukan. Gaji yang diberikan pegawai akan meningkat sesuai dengan keadaan dan akan diberikan tambahan berupa bonus apabila penjualan memenuhi target. Selain itu kompensasi yang diberikan perusahaan dapat berupa kompensasi non tunai seperti tersedianya tunjangan dan makanan untuk karyawan. Kompensasi karyawan juga disisihkan 2,5 % untuk diinfakkan kepada orang yang membutuhkan atau disodaqohkan untuk pembangunan masjid.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan. Motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan adalah dengan menanamkan kepada karyawan bahwa bekerja adalah suatu tanggung jawab dan

amanah. Selain itu pimpinan juga memberikan penjelasan bahwa bekerja adalah jihad dan bekerja adalah sarana belajar karyawan. Dengan demikian diharapkan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik.

Perusahaan juga memberikan memberikan *reward* dan *punishment* untuk memotivasi karyawan bekerja dengan baik. *Reward* yang diberikan adalah dengan memberikan bonus kepada karyawan apabila penjualan memenuhi target. Karyawan juga akan dipromosikan apabila memiliki kinerja yang baik. Program umroh gratis juga diberikan kepada para karyawan yang telah lama mengabdikan. Dengan demikian karyawan akan semakin semangat untuk bekerja.

Punishment juga diterapkan perusahaan agar karyawan tertib dan bekerja dengan baik sesuai aturan yang berlaku. *Punishment* atau hukuman di Ayam Bakar Wong Solo dapat berupa lisan dan tulisan. Hukuman dengan lisan berupa teguran. Pertama teguran dilakukan dengan pemanggilan karyawan yang bersangkutan, kedua teguran dalam forum tetapi tidak menyebutkan nama, dan terakhir teguran di forum dengan menyebut nama. Selain itu terdapat juga hukuman tertulis berupa surat peringatan secara bertahap. Surat peringatan terdiri dari SP 1 sampai dengan SP 3. Jika sudah keterlaluhan maka karyawan membuat surat pernyataan bermaterai apabila melanggar lagi otomatis akan mengundurkan diri.

Ayam Bakar Wong Solo tidak hanya memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja saja, tetapi juga memberikan motivasi guna senantiasa beribadah kepada Allah SWT. Motivasi tersebut rutin diberikan pada pengajian dengan mendatangkan ustad dari luar yang diadakan 2X dalam sebulan. Motivasi juga diberikan kepada karyawan dengan memberikan penjelasan bahwa kehidupan dunia dan kehidupan akhirat harus seimbang. Karyawan bekerja tidak hanya mengejar materi saja, karena tidak akan ada habisnya. Pimpinan juga selalu memotivasi karyawan agar bekerja diniatkan ibadah untuk mencari ridha Allah SWT. Selain itu pimpinan juga selalu mengingatkan karyawan untuk selalu beribadah. Dengan demikian karyawan menjadi merasa termotivasi untuk bekerja dan beribadah dengan baik.

KESIMPULAN

Pemilik, manajer, dan karyawan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Simongan memiliki pemahaman yang baik terhadap nilai-nilai Islam yaitu tauhid, khalifah, keadilan, persaudaraan, ihsan dan musyawarah. Nilai tersebut diimplementasikan dalam keseluruhan kegiatan bisnis termasuk dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Fungsi-fungsi tersebut seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta kompensasi yang dipraktikkan dengan berlandaskan nilai-nilai Islam. Selain itu pada rumah makan ini karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dengan baik dan tidak melupakan urusan akhirat.

REFERENSI

- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya, 2(7), 531–541.
- Azmi, I. A. G. (2015). Islamic human resource practices and organizational

- performance Some findings in a developing country. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 6(1).
- BPS. (2010). *Kewarganegaraan, Suku Bangsa, Agama, dan Bahasa Sehari-hari Penduduk Indonesia Hasil Sensus Penduduk 2010*. Badan Pusat Statistik.
- Bungin, B. (2007). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Business, D. (2017). *Economy Profile 2017 Indonesia*. International Bank For Reconstruction and Development.
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Emzir. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fawaz, M. W. A. (2016). Keutamaan Tauhid dan Bahaya Syirik. *E-Book Ibnu Majjah*.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hashim, J. (2009). Islamic revival in human resource Islamic management practices among selected Islamic organisations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(3).
- Hashim, J. (2010). Human resource management practices on organisational commitment The Islamic perspective. *Personnel Review*, 39(6).
- Ismail, Y., & Sarif, S. M. (2011). The Role Tawhidic Paradigm in the Transformation of Management System. *Islamic Science University Malaysia*.
- Kaelany. (2005). *Islam dan Aspek-aspek Kemasyarakatan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human Resource Management: an Islamic Perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1).
- Marzuki. (2005). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Mas'ud, F. (2015). *Menggugat Manajemen Barat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mas'ud, F. (2017). *Manajemen Bisnis Berbasis Pandangan Hidup Islam*. Semarang.
- Miskawaih, I. (1999). *Menuju Kesempurnaan Akhlak*. Bandung: Mizan.
- Muhammad. (2004). *Etika Bisnis*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN Yogyakarta.
- Mukharrom, M. T. (2003). Kontrak Kerja: Antara Kesepakatan dan Tuntutan Pengembangan SDM (Perspektif Ekonomi Islam). *Al-Mawarid*, X.
- Oktina, L. (2012). Praktik Manajemen Berbasis Islam pada Perusahaan. *E-Journal Undip*.
- Rahmani, O., & Yulianti, T. (2008). Asas-Asas Perjanjian (Akad) dalam Hukum Kontrak Syari ' ah. *Jurnal Ekonomi Islam*, II(1), 91–107.
- Rana, M. H., & Malik, M. S. (2016). Human Resource Management from an Islamic Perspective: A Contemporary Literature Review. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 9(1).
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shalih, S. (2005). Hak-Hak Persaudaraan. *Www.firanda.com*.
- Suhendi, H. (2002). *Fiqih Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sulaiman, M., Arfifah, N., Sabian, A., & Othman, A. K. (2014). The Understanding of Islamic Management Practices among Muslim Managers in Malaysia. *Canadian Center of Science and Education*, 10(1), 189–200.
- Winardi, J. (2011). *Motivasi dan Pemoativasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.



- www.wongsolo.com. (2017). Ayam Bakar Wong Solo.
- Yatim, B. (2005). *Sejarah Peradaban Islam: Dirasah Islamiyah II*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusanto, M. I., & Widjajakusuma, M. K. (2002). *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani.