PRAKTIK PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS ISLAM PADA STEAK AND SHAKE DI PERUSAHAAN WAROENG GROUP TIMOHO YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Manajemen Dakwah

Disusun Oleh:
Mei Sulastri Sonya Aziziyah
09240069

Pembimbing:
H.Okrisal Eka Putra,Lc,M.Ag
NIP 196902272003 12 1 001

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2014

KEMENTRIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274)5158556 Yogyakarta 55281 Email: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/1170 /2014

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

Praktik Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Pada Steak and Shake Di Perusahaan Waroeng Group Timoho Yogyakarta

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama	: Mei Sulastri Sonya Aziziyah
NIM	: 09240069
Telah dimunakosahkan pada	: Jumat, 20 Juni 2014
Nilai Munaqasah	: 87 (A/B)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASAH

Ketua Sidang/Penguji I

H.Okrisal Eka Putra, Lc,M.Ag.
NIP: 19690227 200312 1 001

Penguji II

Drs. Muhammad Rasyid Ridla, M. Si.
NIP : 19670104 199393 1 003

Penguji III

M.Toriq Nurmadiansyah,S.Ag,M.Si
NIP: 19690227 200323 2 001

Yogyakarta , 23 Juni 2014

Dekan,

Dr. H. Waryono, M.Ag.
NIP. 19701010 199903 1 002

KEMENTRIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274)5158556 Yogyakarta 55281 Email: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mangadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa sekripsi Saudara:

Nama : Mei Sulastri Sonya Aziziyah

NIM : 09240069

Judul Skripsi : Praktik Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam pada Steak and Shake di Perusahaan Waroeng Group Timoho Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah

Demikian ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

Yogyakarta, 10 juni 2014

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Drs. Muhammad Rasyid Ridla, M.si
NIP: 19670104 199393 1 003

Mengetahui,
Pembimbing

H. Okrisal Eka Putra
NIP : 19690227 2003 12 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mei Sulastri Sonya Aziziyah

NIM : 09240069

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul Praktik Penerapan Manajemen Berbasis Islam Waroeng Group Yogyakarta adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai bahan pertimbangan dan bahan acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 7 juni 2014

Yang menyatakan,

Mei Sulstri Sonya Aziziyah

NIM : 09240069

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini untuk:

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

MOTTO:

NO GAIN WITHOUT PAIN

AND

NO RISK NO GAIN

Tidak ada keuntungan tanpa penderitaan dan tidak ada resiko maka tidak ada keuntungan. Namun semua itu adalah Perjuangan karena ALLAH SWT.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah skripsi yang berjudul "Praktik Penerapan Manajemen Waroeng Group Yogyakarta" dapat terselesaikan. Penyusun menyadari bahwa semua ini berkat adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penyusun mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Waryono, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta serta pembimbing akademik sekaligus idola penyusun yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama penyusun menyelesaikan perkuliahan.
3. Bapak H. Okrisal Eka Putra, Lc,M.Ag. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak berbagi ilmu dan meluangkan waktunya serta kesabarannya untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Seluruh Dosen dan Karyawan dilingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan sumbangsih keilmuan dan selalu memotivasi penyusun.
5. Bapak M. Syamsuri, Bapak Agung Priyono, dan keluarga besar Waroeng Group Management atas bantuan, dukungan serta kerjasamanya dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Teruntuk Ibunda Helyah Azizah dan Ayahanda Harry Purnomo (Alm) yang menjadi motivasi utama penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih ayahanda yang dengan kebaikan semasa hidupnya menjadi penyemangat penyusun hingga kini selalu lekat di dalam ingatan tidak lupa untuk ibunda yang tidak henti-hentinya selalu memberikan doa dan kasih sayang tanpa penyusun minta, semoga ibu selalu sehat dan Allah SWT memberikan ayahanda surga atas kasih sayangnya selama ini .

7. Mas Tajul, Kak Mia, Mas Awan (Kesayangan), Mba Deasy, Abang Molan (Tercinto), Mba Dwi terimaksih atas doa, dukungan, nasehat dan bantuan-bantuanya selama ini yang tidak akan terlupa.
8. Asma'(changmin-ah), nela yeye, typenk (izzah), liik (Myrip), Desi (Boloku),Yayak, Dhea, Ana aliera, Terima kasih sudah menjadi wadah keluh kesah yang selalu menyemangati saat mengerjakan skripsi dan telah memberi harmony indah di persaudaraan kita .
9. Mba fatul yang selalu membantu penyusun saat di rumah hingga meringankan pekerjaan rumah yang membuat waktu uutuk mengerjakan skripsi lebih panjang, terimakasih sebesar-besarnya.
10. Penghuni kos"MIA"cuyung nurul, nisa cimiliki, cenul, yang selalu dengan baik hati menutup pintu kamar kos penyusun ketika tanpa sadar terlelap tidur di waktu menegerjakan skripsi, senang bisa berbagi kehangatan persaudaraan bersama kalian, terimakasih.
11. Saudara-Saudara IMADU YOGYAKARTA lulu, intan, bibi, irul, eboy mail, iqbal dll terimakasih persaudaraan DARUL ULUM ini berlanjut hingga saat ini, tetap saling mendoakan , menghibur dan mendukung.
12. Keluarga HMI fakultas Dakwah, Satria, Diah, Ari, Bang joe, Kak Nasick, dan anggota lain,yang telah memberikan penyusun ilmu dan pengalaman berharga .
13. Keluarga besar GENGSTER YOGYAKARTA, terimakasih teman-teman yang membawa tawa, sukses untuk kalian semua .
14. Keluarga besar KKN 77 Kalitirto 8, Icha (my virtual twins), Yunek Indah, Devty, Nay, Yuni, Bang nayif , Enal, Pangondian, Enok, penyusun beruntung bisa bertemu kalian yang menguatkan, mengindahkan, meringankan, masa-masa KKN saat itu, terimakasih.
15. Teman-teman MD 2009 Tante ondembik Darso al manna, Ahta (Umak ku), Fada (Terhebat), Vhya, Evi, Dijenk, Teh yuli, Oncom, Junatan, Yikin, zainal, Roni, Leli, Desti, Nana, Dimas Beg, Pendol, Adit, Faid, Ais Rosalinda, Bay (Baihaqi) dan sahabat MD lainnya yang tidak bisa penyusun sebutkan satu persatu yang telah menemani, berplesir dan

berjuang bersama mencari ilmu dan pengalaman di jurusan Manajemen Dakwah, terimakasih.

16. Mutia Ningsih, teman seperjuangan penyusun yang sudah berkontribusi membantu sampai detik akhir , terimaksih
17. Untuk The Beatles, Sheila On 7, Utada Hikaru, TVXQ, CN.BLUE, King Of Convenience, MR.BIG, sunghajung, Payung Teduh, selama mengerjakan skripsi ini musik kalian telah memacu semangat penyusun, terima kasih
18. Terimakasih untuk mimpi-mimpi yang ada, kalian memberikan semangat untuk mempersembahkan sebuah masa depan.
19. Last but not last, for someone, There are no much heavy talk about this kind of minithesis but i always get excited for no reason when we accidentally talk about graduation, I'm so happy that i had the privilege to meet someone like you, Thank you for spiritual words .
20. Serta pihak-pihak yang telah mendukung yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan baik langsung maupun tidak langsung.

Kemudian hanya kepada Allah penyusun berdoa semoga kebaikan dan keikhlasan mereka mendapat balasan yang jauh lebih baik dari Allah SWT. Akhirnya, skripsi ini adalah "buah" dari berprosesnya penyusun yang masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran dari berbagai pihak penyusun harapkan demi kebaikan dimasa yang akan datang. Hanya kepada Allahlah kami mohon ampun dan kepadaNyalah kami mohon petunjuk. Semoga bermanfaat.

Penyusun

Mei Sulastri Sonya Aziziyah

ABSTRAK

PRAKTIK PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS ISLAM PADA STEAK AND SHAKE DI PERUSAHAANWAROENG GROUP TIMOHO YOGAKARTA

OLEH:
MEI SULASTRI SONYA AZIZIYAH
09240069

Manajemen sebagai suatu sains dan teknologi memberikan kontribusi yang besar bagi keberhasilan suatu perusahaan. Sebagai suatu sains dan teknologi, perkembangan manajemen menembus batas-batas wilayah negara dan berkembangan sesuai dengan budaya setempat. Indonesia adalah salah satu negara yang menggunakan prinsip-prinsip manajemen dalam pengelolaan perusahaan sekaligus sebagai negara Muslim terbesar di dunia. Seorang Muslim diwajibkan untuk selalu mengaplikasikan ajaran Islam dalam setiap sendi kehidupannya, termasuk dalam aktivitas bisnis (manajemen) yang dijalankan. Manajemen perusahaan mencakup pengelolaan sumberdaya manusia yang dapat dipadukan dengan ajaran-ajaran Islam yang berasal dari Al Quran dan Al Hadist.

. Penerapan manajemen Islam pada umumnya hanya dilakukan oleh perusahaan yang pemiliknya seorang Muslim dan yang mengharuskan seluruh pekerjanya Muslim. Salah satu perusahaan yang menerapkan manajemen berbasis Islam ini adalah Waoeng Group Timoho. WaroengGroup Timoho yang bergerak dalam bidang kuliner. mengharuskan setiap pekerjanya mengikuti aturan yang telah ditetapkan secara Islami.

Penerapan manajemen Sumber Daya manusia berbasis Islam dalam Waroeng Group meliputi proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, manajemen yang Islami dapat diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan perusahaan. Dimana semua aspek manajemen yang terkait disesuaikan dengan perintah dan larangan Allah SWT.

Terlepas dari kelebihan dan kekurangan dalam penerapannya, manajemen berbasis Islam membawa warna baru dalam perekonomian Indonesia. Manajemen berbasis Islam dianggap lebih sesuai dengan kepribadian dan karakteristik bangsa Indonesia.

Kata kunci:*Manajemen Islam, Pengelolaan SDM*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PENGESAHAAN ..... **ii**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **iii**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ..... **iv**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **v**

HALAMAN MOTTO ..... **vi**

KATA PENGANTAR ..... **vii**

ABSTRAK ..... **x**

DAFTAR ISI ..... **xi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**

DAFTAR TABEL ..... **xiv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Penegasan Judul 1

B. Latar belakang Masalah 3

C. Rumusan Masalah 7

D. Tujuan Penelitian 8

E. Kegunaan Penelitian 8

F. Tinjauan Pustaka 8

G. Kerangka Teori 11

H. Metode Penelitian 22

BAB II GAMBARAN UMUM LEMBAGA 37

A. Letak Geografis Waroeng Group..... 37

B. Sejarah Singkat Waroeng Group 37

C. Perkembangan Waroeng Group..... 41

D. Visi dan Misi Waroeng Group..... 44

E. Nama Outlet-outlet Waroeng Group..... 44

F. *Sriritual Company*..... 47

G. Sarana dan Prasarana 48

H. Struktur Organisasi Waroeng Group 49

I. Struktur Kepengurusan Waroeng Group 50

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN 51

A. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam 51

B. Aplikasi Fungsi Manajemen Berbasis Islam 53

BAB IV PENUTUP 71

A. Kesimpulan 71

B. Saran 71

DAFTAR PUSTAKA 73

LAMPIRAN-LAMPIRAN 77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pelatihan dan Pengembangan Internasional ……. 23

Gambar 1.2 Tringulasi Pengumpulan Data ……. 30

Gambar 1.3 Tringulasi Sumber Data .....……. 30

Gambar 2 1 Bagan struktur organisas.....……. 30

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Perbandingan Manajemen Barat dengan Manajemen Berbasis Islam 26

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul skripsi ini adalah **"Praktek Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam pada Steak And Shake Perusahaan di Waroeng Group Timoho Yogyakarta".** Untuk memperjelas dan menghindari kesalah pahaman dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menegaskan judul skripsi ini sebagai berikut:

1. Praktik Penerapan

Menurut kamus induk istilah ilmiah yang dimaksud dengan praktek adalah pengulangan belajar dan teori dengan melakukan tindakan tertentu guna memperoleh keterampilan.[1] Sedangkan penerapan ditinjau dari segi bahasa, berarti pemakaian atau penggunaan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya - sumber daya organisasi lainya agar mencapai tujuan organisasi yg telah ditetapkan. Sedangkan Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu lmu atau cara bagaimana

[1] [1]M. Dahlan Al-Barry dan L. Lya sofyan yacub, *Kamus Induk Istilah Ilmiah*, (Surabaya: target press, 2003), hlm. 626

mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki secara fisien dan efektif serta dapat digunakan secra maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal)* bersama perusahaan, karyawan dan masyarakt menjadi maksimal.[2]

B. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan suatu organisasi maupun perusahaan. Penerapan manajemen pada perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumberdaya-sumberdaya perusahaan atau organisasi sehingga mencapai hasil yang maksimal. Manajemen dibagi menjadi empat fungsi meliputi, perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi dan pengendalian atau yang lebih dikenal sebagai POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controling*). Fungsi-fungsi tersebut terbukti memberikan manfaat yang besar bagi perkembangan dunia industri. Saat ini ilmu manajemen telah berkembang jauh dan diterapkan serta dipelajari hampir disemua perusahaanatauorganisasi mulai dari swasta, pemerintah, lembaga sosial maupun lembaga pendidikan.

Agama Islam merupakan agama mayoritas yang dipeluk oleh penduduk Indonesia. Sebagai agama, Islam memberikan warna kepada setiap

[2] http://e-course.usu.ac.id/content/manajemen/manajemen0/textbook.pdf di akses pada Senin 23 juni 2014.

aspek kehidupan pemeluknya. Dimulai dari segi ibadah, politik, sosial dan ekonomi walaupun Indonesia tidak menggunakan agama sebagai dasar negara. Konsep-konsep ajaran agama ini dijalankan secara individual oleh pemeluknya. Masyarakat Muslim percaya apabila keselamatan dan keberuntungan akan dicapai ketika kaum Muslim mengamalkan dan menerapkan ajaran agama dalam kehidupan. Al Quran menegaskan kepada setiap Muslim untuk senantiasa terikat dengan aturan-aturan Allah SWT dalam setiap aspek kehidupan yang dijalankannya. Termasuk dalam hal konsep manajemen, penelitian ini akan menginvestigasi seberapa besar pengaruh peran agama Islam dalam penerapan konsep manajemen pada organisasi atau perusahaan. Konsep manajemen difokuskan pada manajemen sumberdaya manusia.

Manajemen sumber daya manusia digunakan sebagai salah satu kunci utama dalam pencapaian tujuan, baik individu maupun organisasi. Penerapan fungsi manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia bertujuan sebagai pengefektifan manusia-manusia yang ada untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang mengarah pada tujuan utama yaitu keuntungan yang maksimal.

Untuk mengetahui sejauh mana peran agama Islam dalam memberikan pengaruh terhadap manajemen sumberdaya manusia pada perusahaan atau organisasi di wilayah Daerah Istmewa Yogyakarta (DIY), mengingat Islam

merupakan agama mayoritas. Situasi sosial yang yang ditetapkan sebagai objek penelitian adalah organisasi atau perusahaan di wilayah D.I.Yogyakarta, dengan fokus utama organisasi atau perusahaan yang berbasis Islam.

Sebagai situasi sosial organisasi atau perusahaan dengan nama Islam steak and shake dipilih karena organisasi atau perusahaan tersebut berbasis Islam, organisasi atau perusahaan tersebut memahami konsep-konsep Islam dan menerapkannya dalam aktivitas usahanya. Dengan demikian akan lebih mudah dalam melakukan analisa dan melihat aplikasi langsung dari konsep-konsep Islam dalam proses manajemen sumber daya manusianya.

Penelitian ini diarahkan kepada sejauh mana peran agama (Islam) mempengaruhi aspek-aspek manajemen sumberdaya manusia (MSDM) pada perusahaan-perusahaan di Indonesia, meliputi rekrutmen, seleksi dan penempatan, pemberian kompensasi, penilaian pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi. Maka dari itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "*Praktik Penerapan Manajemen Sumber Daya manusia Berbasis Islam Pada Steak and Shake di Perusahaan Waroeng Grup Timoho*"

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Sejauh mana penerapan manajemen SDM ditinjau dari proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan, training, pengembangan dan kompensasi di Steak and Shake pada perushaan Waroeng Group Timoho Yogyakarta?
2. Bagaimana peran pemilik (*Stakeholder*) terhadap proses manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang telah berjalan di perusahaan?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui apakah selama ini proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian, training dan pengembangan, dan kompensasi dalam bidang MSDM di organisasi atau perusahaan sudah sesuai dengan ajaran agama Islam.
2. Pemahaman pekerjaan atau karyawan mengenai proses manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang telah diterapkan oleh organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja apakah sesuai dengan ajaran agama Islam.
3. Sebagai bentuk aplikasi kehidupan beragama masyarakat muslim

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah referensi dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis agama (syariah) secara praktik dalam lingkup organisasional perusahaan yang termasuk dalam bidang ekonomi.

2. Kegunaan Secara Praktis
   a. Mengetahui impelementasi konsep agam islam ketika diterapkan pada perusahaan.
   b. Mengetahui manfaat langsung dari penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis agama islam (syariah) pada perusahaan sehingga dapat dijadikan *prototype* perusahaan lain.
   c. Berguna untuk jurusan

F. Tinjauan Pustaka

Penelitian mengenai "*Praktik Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Pada Steak and Shake di Perusahaan Waroeng Group Timoho Yogyakarta*" menarik untuk dikaji Karna Berkat perkembangan sains manajemen, pengelolaan (manajemen) sumber daya yang dimiliki oleh manusia dapat dilakukan dengan lebih baik. Walaupun manajemen ditemukan oleh dunia Barat, tetapi seiring dengan menyebarnya dunia industri, manajemen dikenal dan diterapkan oleh hampir seluruh perusahaan atau organisasi di seluruh dunia. Sehingga penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang

lebih mendalam. Namun demikian, penelitian yang sejenis pernah dilakukan antara lain:

1. Skripsi karya Feni Sudilasih yang berjudul *Manajemen Dakwah di Lembaga Pengabdian Masyarakat pondok pesantren Pangeran Diponegoro Dusun Sambego Maguwoharjo Kabupaten Selman Kota Yogykarta*[3]. Skripsi ini memfokuskan pada penerapan fugsi-fungi manajemen sebagai alat antu bagi aktivitas dakwah di lembaga tersebut.
2. Skripsi milik Fathimatus Zahro Jihan Fitri dengan judul *Manajemen Dakwah Yayasan Majelis Muhtadin Kota Yogyakarta (Studi atas Fungsi Manajemen*)[4]. Skripsi ini menjelaskan bahwa Yayasan Majelis Muhtadi Kota Yogyakarta dalam kegiatan dakwahnya telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi, perencnaan, pengorganisasian pergerakan dan pengawasan.
3. Selanjutnya skripsi oleh lucky juawana dengan judul "*Konsep Manajemen Dakwah di Waroeng Group Timoho Yogyakarta (studi pada Spiritual Company di Outlet-Outlet Waroeng Group)*"[5] Meneliti tentang *Spiritual Company* merupakan sistem yang diterapkan oleh Waroeng Group

[3] Feni Sudilasih, "*Manajemen Dakwah di Lembaga Pengabdian Masyarakat Pondok Pesantren Pangeran Diponegoro Dusun Sambego Maguwoharjo Kabupaten Sleman KotaYogyakarta",* dalam *skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas Dawkah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,2006, hlm. 106

[4] Fatimatus Zahro Jihan Fitri, *"Manajemen Dakwah Yayasan Majelis Muhtadin Kota Yogyakarta (Studi atas Fungsi Manajemen*)", dalam *skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas Dawkah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005, hlm. 86-87

[5] lucky juawana dengan judul *"Konsep Manajemen Dakwah di Waroeng Group Timoho Yogyakarta (studi pada Spiritual Company di Outlet-Outlet Waroeng Group*), Dalam *skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas Dakwah , UIN Sunan Kali Jaga, 2013

Yogyakarta sebaga konsep manajemen dakwah perusahaan. sistem *Spiritual Company* dijalankan oleh suatu departemen tersendiri sebagai misi dakwah perusahaan. Sistem *Spiritual Company* di dalamnya terdapat serangkaian program dakwah yang dibuat dan diterapkan di outlet-outlet Waroeng Group yang diseluruh Indonesia

G. Keragka Teoritik

1. Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai saran-saran dan tujuan individu, organisasi, masyarakat , nasional, dan internasional.[6]

Sedangkan menurut Malayu S P Hasibuan adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.[7] Mondy dan Noe mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan

[6] Faustino Cardosa Gomes . *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Andi offset. 2003 hlm. 4-5.

[7]Malayu S P Hasibuan . *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi.(Jakarta: PT Bumi Aksara.2010.hlm.3.

organisasi. Sedangkan menurut Ivancevich adalah sbuah fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan memfasilitasi pendayagunaan sumber daya manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.[8]

Menurut Husain Umar manajemen Sumber daya manusia adalah perencanaan , pengorganisasian yang mereka inginkan untuk mencapai tingkat kepuasan dan performasi yang mereka inginkan dan organisasi memnuhi kebutuhan. [9]

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah suatu fungsi yang dilaksanakan dalam suatu organisasi yang memudahkan dalam pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif untuk mencapai tujuan individu, organisasi masyarakat, nasional, dan internasional.

b. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliknya

[8]Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, *(*Bandung:ALFABETA, 2010,)hlm.13.

[9]Husein Umar . *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama, 1998), hlm.3.

secara seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umumnya yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial , fungsi operasional dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara terpadu.[10]

Kegiatan manajemen sumber daya manusia , dapat meliputi proses, seperti penerimaaan pegawai, penempatan pegawai, kompensasi kerja, pengembangan mutu dan karir pegawai serta akhirnya penghentian kerja dari perusahaan. Koontz H dan Weirich H (1990) dalam buku tjanda yogya aditama, menyebutkan bahwa ruang manajemen meliputi :

1) Analisis kini dan masa datang tentang kebutuhan tenaga kerja,
2) *Recruitment*,
3) Seleksi
4) Penempatan yang sesuai
5) Promosi
6) Separation

[10]Faustino Cardosa Gomes. hlm. 3.

7) Untuk menjalankan proses ini baik diperlukan kegiatan *appraisal*, strategi pengembangan serta pendidikan dan pelatihan.[11]

Dari penjelasan diatas penulis akan menyimpulkan manajemen sumber daya manusia yang akan dibahas dalam skripsi ini ada rekruitmen, seleksi penempatan, pemberian kompensasi, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan.

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikiran para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dari mana para karyawan baru seleksi. Pelaksanaan rekrutmen biasanya dari mana karyawan baru seleksi. Pelaksanaan rekrutmen biasanya merupakan tanggung jawab departemen personalia, meskipun kadang-kadang digunakan para spesialis proses penarikan yang disebut recruiters. Proses penarikan penting karena kualitas sumber

[11]Tjandra Yoga Aditama.*Manajemen Administrasi Rumah Sak*it Edisi Kedua, (Jakarta:UI-press, 2007), hlm. 35-37.

daya manusia dalam suatu organisasi tergantung pada kualitas penarikanya.[12]

Garry Dessler menyatakan bahwa perekrutan merupakan suatu bidang dimana kerja sama antara lini dan staf adalah penting, karena beberapa alasan. Spesialis personalia yang melakukan perekrutan dan melakukan upaya penyaringan awal bagi lowongan pekerjaan jarang merupakan orang yang bertanggung jawab untuk menilai prestasinya. Oleh karena itu harus memliki gambaran yang sejelas-jelasnya tentang hal-hal yang tercakup dalam pekerjaan, dan pada giliranya hal ini berarti berbicara dengan supervisor yang berkepentingan.[13]

Teknik-teknik rekrutmen, baik dari sektor publik maupun swasta dapat dilakukan melalui asas disentralisasikan atau didesentralisasikan,tergantung pada besarnya organisasi,kebutuhan dan jumlah calon pekerja yang hendak direkrut.[14]

a. Teknik Rekrutmen yang Disentralisasikan

[12]T.Hani Handoko.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.(Yogyakarta:UGM,) Hlm.69.

[13]Garry Dessler.*Manajemen Sumber Daya Manusia Human* Resource *Management* 7 e. (Jakarta: Prenhallindo, 1997), hlm. 136.

[14]Faustino Cardoso Gomes. Manajemen Sumber Daya ,hlm. 111-113.

Jika instansi tersebut mempunyai beberapa ribu pekerjaan, dan jika departemen-departemen yang berbeda merekrut sejumlah besar pekerja juru ketik atau teknis bagi tipe kedudukan yang sama rekrutmen disentralisasi akan lebih sering dipakai karena lebih efisien biaya. Jika rekrutmen disentralisakian, instansi yang mengelola sumber daya manusia itu akan bertanggung jawab untuk meminta dari para manajer akan perkira-perkiraan periodiK mengenai jumlah dan tipe pekerja-pekerja paruh waktu akan datang.

b. Teknik rekrutmen yang Didesentralisasikan

Rekrutmen yang didesentralisasikan terjadi di instansi instansi yang relatife kecil, kebutuhan-kebututuhan rekrutmen terbatas, dan dalam setiap instansi memperkerjakan berbagai tipe pekerja rekruitmen dengan cara ini selalu dipakai untuk posisi khas professional, ilmiah atau administrative bagi suatu instansi tertentu. Selama massa resi, dimana permintaan akan pekerjaan-pekerjaaan pemerintah meningkat tetapi lowonganya terbatas, maka pengguna rekrutmen dengan cara ini lebih efektif.

2. Seleksi dan Penempatan

Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Seperti halnya fungsi rekruitmen. proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karna tersedia atau tidak tersedianya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat atau tidak tepatnya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat atau tidak tepatnya penempatan seorang pekerja pasa posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Fungsi seleksi dan penempatan ini juga sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai.para legislator yang terpilih , dan para eksekutif sering memandang birokrasi tidak responsif terhadap pilihan-pilihan perorangan, prioritas program, dan nilai-nilai mereka. Oleh karena itu mereka berusaha menetapkan kriteria seleksi dan penempatan, bahkan promosi yang sesuai dengan falsafah- falsafah politik dan tujuan-tujuan dari para pejabat terpilih. Cara pelaksanaaan tersebut dapat mengambil berbagai bentuk, mulai

daru spoils *system* dalam makna kebanykan jabatan diisi berdasarkan *political patronage,* hingga ke merit *system* dalam kebanyakan para pekerja adalah pegawai-pegawai yang berpengalaman dengan orang- orang yang dipilih secara politik sebagai pemimpin intsansi.[15]

Proses yang dapat dilakukan dalam menyeleksi pegawai baru dapat meliputi wawancara, tes tertulis tentang pengetahuan yang sesuai kerjanya maupun pengetahuan lain secara umum, mempelajari *curriculum vitae,* menghubungi pimpinan kerja sebelumnya, tes langsung kemampuan yang dipunyai misalnya (mendemonstrasikan penggunaan computer, kemampuan melakukan pembedahan dan lain-lain) serta tas psikologi.[16] Jenis – jenis tes seleksi yang biasanya digunakan untuk memilih calon pegawai yang akan dipekerjakan antara lain, pertama tes kecerdasan umum tes ini umumnya dikenal dengan IQ dan sebenarnya merupakan tes bakat campuran , tes ini juga dapat digunakan sebagai alternatif bila kecakapan pendidikan yang formal ataupun buruk tidak ada. Kedua adalah tes kecakapan,tesini merupakan uji kemampuan atau pengetahuan contoh tes mengetik

[15]Faustino Cardoso Gomes, *Manajamene Sumber Daya* , hlm.117-118

[16]Tjandra yoga Aditama.*Manajemn Rumah Sakit* .hlm.39.

yang diberikan kepada seorang pelamar yang menyatakan bahwa ia sudah berpengalaman dan dapat mengetik dengan cepat. Ketiga adalah tes bakat, tes ini meramalkan kemampuan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Keempat adalah tes kepribadian atau tes psikologi, tes ini akan mengungkap kemampuan potensial dan kemampuan nyata calon pegawai.[17] Dari hal itulah dapat dijadikan faktor pertimbangan bagi seseorang calon pegawai

Langkah-langkah dalam prosedur seleksi yang biasa digunakan paling tidak dari tujuh langkah yaitu :

a. Penerimaan pendahuluan
b. Tes –tes penerimaan
c. Wawancara seleksi
d. Pemeriksaan refrensi
e. Evaluasi medis
f. Wawancara atasan langsung
g. Kepuasan penerimaan

Untuk menempatkan tenaga kerja yang lulus seleksi manajer tanpa kerja harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Manajer tenaga kerja yang profesional biasanya

[17]Sri Budi Cantika Yuli . Manajemen Sumber Daya. Malang: UMM press. 2005. Hlm.59-60

selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki para tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam suatu tugas dan pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, sebelum menempatkan tenaga kerja di tempat mereka harus bekerja, perlu dipertimbangkan bebrapa faktor antara lain:

a. Prestasi Akademis
b. Pengalaman
c. Kesehatan fisik dan mental
d. Status perkawinan
e. Usia

Prosedur dalam menempatkan tenaga kerja merupakan tahapan yang harus ditempuh dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat pula. Tahapan yang ditempuh merupakan keluaran pengambilan keputusan yang dilakukan manajer tenaga kerja khusunya bagian penempatan tenaga kerja, baik berdasarkan pertimbangan maupun objektif ilmiah[18]

3. Pemberian Kompensasi

Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui

[18]Siswanto Sastrohardiwiryo.*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*.jakarta: Bumi Aksara. 2005.hlm 162-170

kompensasi. Kompensasi adalah suatu yang diterima pada karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian keompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang berarti paling baik bagi karyawan maupun orgsanisa

Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang masuk akal, rasional dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang para karyawan.Bila karyawan melaksanakan pekerjaaan dengan baik, maka mereka harus menerima kompensasi yang adil dan layak. Bentuk penghargaan ini mencakup pengupahan dan pengajian, serta berbagai bentuk kompensasi pelengkap-*fringe* seperti asuransi dan rekreasi balas jasa yang lain juga berupa pelayanan karyawan, seperti penciptaan kondisi kerja yang aman dan sehat, yang biasanya merupakan perwujudan Kepatuhan legal.

Kompensasi diberikan pada tenaga kerja yang melakukan kerja organisasi seperti oembayaran (*pay*), insentif dan keuntungan (*benefits*) perusaahaan harus mengembangkan dan selalu memperbaiki *system* upah dan gaji. Juga program insentif seperti

berbagai keuntungan dan enghargaan atas produktifitasnya semakin banyak digunakan.[19]

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk memepertahankan sumber daya manusia. Disamping itu kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainya) merupakan komponen- komponen biaya pengajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mngeluarkan biaya untuk menarik, seleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.[20]

Bagian kepegawaian memikul tanggung jawab utama untuk mengembangkan *system* imbalan (kompensasi) bagi suatu organisasi yang diterapkan pada keseluruhan jajaran pada berbagai perinsip sebagai keadilan, kewajaran dan perlu selalu diperhatikan bahwa *system* imbalan itu harus merupakan instrument yang ampuh untuk berbagai kepentingan. Dalam usaha

[19]Robert L. Mathis, John H Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: salemba Empat. 2001. Hlm.13

[20]T.Hani Handoko.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* .hlm.155-156.

mngembangkan suatu *system* imbalan, para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal.[21]

a. Melakukan analisis pekerjaan
b. Melakukan penilaian pekerjaaan dikaitkan dengan keadilan internal
c. Melakukan survei berbagai system imbaalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
d. Menentukan "harga" setiap pekerjaan dihubungkan dengan "harga" pekerjaan sejenis di tempat lain.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menilai kinerja dengan cara membandingkan kinerja diatas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja pembinaaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan

[21]Sondang P. Siagian *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: bumi Aksara.2001 hlm. 257-258

deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagaan kerja lainya.[22]

Willan J.A dalam buku Tjandra Yoga Aditama menyatakan bahwa penilaian kinerja harus dilakukan secara periodik dan objektif pula. Dalam hal ini , pimpinan tidak boleh *prejudice* dalam penilaian agar objektifitas dapat benar-benar terjaga. Pada dasarnya dalam penilaian dilakukan terhadap hasil kerja yang dihubungkan dengan analisis jabatan serta prestasi apa yang harus diproduksi oleh seorang pegawai. Penilaian kinerja ini pada dasarnya bertujuan:[23]

a. Mengidentifikasi mereka yang perlu pelatihan dan pengamatan lebih lanjut
b. Menilai kemungkinan promosi atau degradasi jabatan atau pekerjaan
c. Kemungkinan menempatkan pegawai agar sesuai minat dan kemampuanya
d. Kemungkinan penijauan kembali gaji serta fasilitas lain yang diberikan , apakah perlu dinaikan atau disesuaikan.

[22]Sondang P. Siagian *Manajemen sumber Daya Manusia*.hlm.231

[23]Tjandra Yoga Aditama.*Manajemen Administrasi rumah sakit.hlm.47.*

5. Pelatihan dan pengembangan

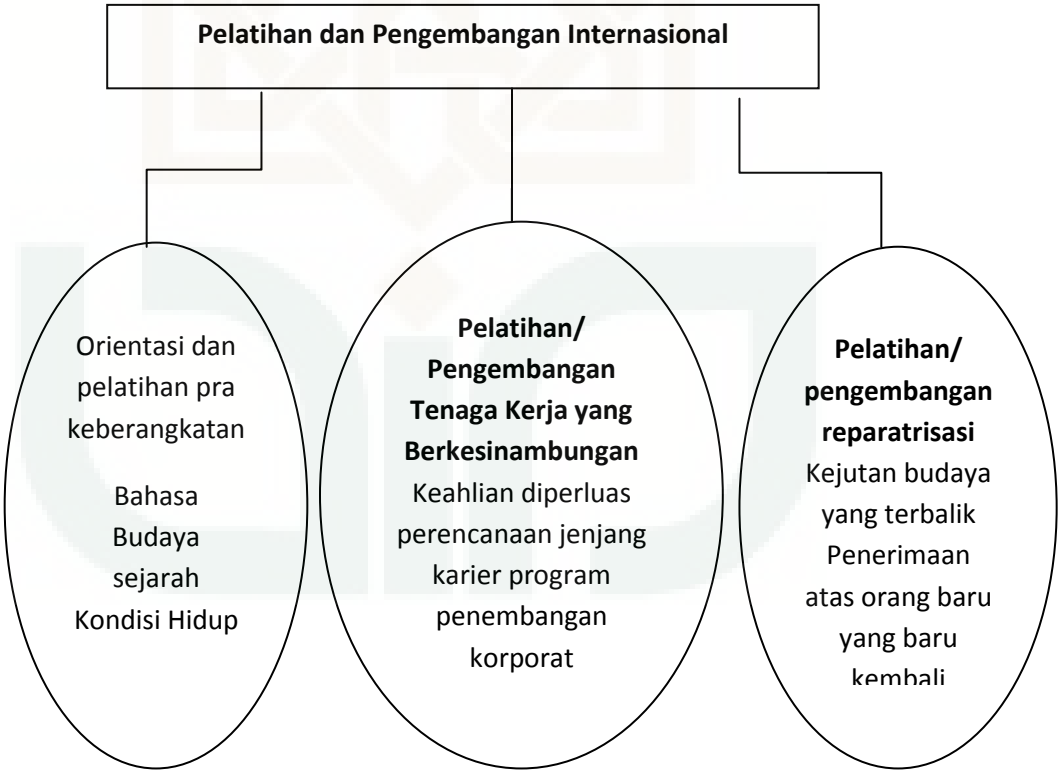
Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitanya dengan pekerjaanya. Supaya efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana *(be a planned organizational activity*) dan di desain sebagai jawaban atas kebutuhan kebutuhan yang berhasil di identifikasikan[24]

Pelatihan sering dipakai sebagai solusi atas persoalan kinerja organisasi. Banyak organisasi yang mengabaikan persoalan kinerja jika persoalan tersebut tidak berarti, atau jika tidak ada solusi yang tampak langsung. Dan juga persoalan kinerja melibatkan pengujian terhadap kriteria seleksi untuk menentukan apakah kriteria-kriteria tersebut sungguh-sungguh yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dan jika tidak, menetapkan standar-standar atau menguji ulang kriteria itu sendiri. Hal ini melibatkan *trade-off* gaji tinggi yang harus dibayarkan untuk menarik lebih banyak orang yang berkualitas, dan biaya yang tinggi bagi pelatihan kerja (*on the job trainning*) setelah orang itu

[24]Faustino Cardosa Gomes .*Manajemen Sumber Daya.hlm.*197.

dipekerjakan, ditambah dengan banyak resiko kehilangan merekea terhadap pesaing setelah mereka dilatih.

Pelatihan menjadi hal yang sangat penting. Kenaikan tingkat produktivitas berasal dari program pelatihan yang berkesinambungan peningkatan kerja. Gambar dibawah ini memperlihatkan tiga jenis kegiatan pelatihan dan pengembangan yang berbeda bagi tenaga kerja global. Tidak semua berlaku kepada semua tenaga kerja internasional, tetapi semuanya penting.[25]



[25]Robert L. Mathis, John H Jackson. *Manajemen Sumber Daya*.hlm.139.

Gambar 1.1 Pelatihan dan Pengembangan Internasional

> Program Pengembangan manajemen merupakan proses yang meliputi beberapa langkah. Pertama, penyususnan proyeksi perusahaan.Kedua departemen personalia meninjau dokumen kemampuan manajemen untuk menetukan bakat kepemimpinan yang kini dimiliki. Dokumen ini berisi data hal-hal seperti pendidikan dan pengalaman kerja, pilihan karier, dan penilaian prestasi. Ketika penyusunan bagan pergantian pimpinan, bagian ini menunjukan calon-calon potensial yang akan mengisi kedudukan berbagai pimpinan dan juga menunjukan kebutuhan pengembanagan tiap orang.[26]

Menurut Hellriegel dan Slocum menjelaskan pengembangan staf secara umum dapat dilakukan melalui pelatihan serta *development.* Pelatihan bertujuan memelihara dan meningkatkan kemampuan kerja yang saat ini dilakukan melalui, sementara *development* lebih bertujuan kepada keterampilan yang dibutuhkan karyawan dimasa datang dalam pengembangan karier sealnjutnya. Kedua kegiatan ini dapat dilakukan sambil bekerja (*on the job*) atau *off the job*. Metode yang dipakai untuk pelatihan dan development ini dapat berupa rotasi kerja , instruksi khusus, videotape, simulasi, *role playing* dan penggunaan video interaktif . Dalam perkembanganya, walaupun

[26]Garry Dessler.*Manajemen Sumber Daya Manusia.*hlm.139.

manajemen ditemukan oleh dunia barat, tetapi seiringnya dunia industri, manajemen dikenal dan diterapkan oleh hampir seluruh perusahaan atau organisasi di seluruh dunia. Manajemen yang dikembangkan oleh para ahli dari barat seperti Amerika Serikat, sudah tentu dilandasi oleh pandangan dunia Barat , dan mengandung nilai-nilai yang diyakini dan dianut para ahli yang mengembangkany. Sebagai contoh didalam peradaban Barat, Eropa, dan Amrika, sains dipisahkan dari agama. Hal ini merupakan warisan pertentangan antara kekristenan yang dilembagakan dengan ilmu pengetahuan berdasarkan pada rasionalitas yang berkembang sejak saaaat masa pencerahan.[27]

Perbedaan antara manajemen Barat dengan manajemen yang didasarkan pada Islam terletak pada tataran konsep atau pemikiran. Jika manajemen Barat diteapkan pada pengelolaan perusahaan untuk mengoptimalkan sumberdaya, sehingga keuntungan yang dihasilkan pekerja maksimum. Hasil yang diperoleh digunakan untk memenuhi kebutuhan fisik pekerja memperatikan kebtuhan spiritualitas. Pengabaian aspek spiritual mengakibatkan pekerja menjadi stress atau tertekan karena ketika bekerja selalu ditekan dengan target pekerjaan. Tidak jarang pula, ketika spiritualitas ini diabaikan terjadi perilaku yang buruk (pencurian, penggelapan,tindakan asusila, dll) dari pekerja sehingga menggu operasional perusahan.

[27] Fuad Masu'd, *Mitos Manajemen Sumberdaya Manusia*:. Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2002.hlm,40.

Berbeda dengan manajemen berbasis Islam . Manajemen Isam menggunakan Al Quran dan Hadist sebagai panduan dalam penerapan manajemen. Ketika aturan tersebut berdasaran kepada firman Allah SWT, maka manajemen hanya berfungsi sebagai salah sau fungsi (alat/ mekanisme) yang hanya berperan dalam pengelolaaan perusahaan manajemen berdasarkan Al Quran mengacu pada teori ketauhidan, nubuwah (*siddik*/benar dan amanah), khilafah (kepemimpianan), ma'ad (mendapatakan keuntungan dunia dana akhirat). Dijalakan dengan prinsip itu jenis kepemilikan ,kebebasan beraktivitas, keadilan sosial, sehingga tercipta pada aktivitas eokonomi yang berakhlak yan islami. Akhlak dalam perilaku Islam dapat disebutkan sebagai itqan (tekun) dan ihsan (baik dan profesinal).

Berikut perbedaan antara manajemen Barat (konvesional) dengan manajemen berbasis Islam.

Tabel 1 : Perbandingan Manajemen Barat dengan Manajemen Berbasis Islam

Perbedaan	**Manajemen Barat**	**Manajemen Berbasis Islam**
Konsep	a) Memanfaatkan sumberdaya untuk memperoleh hasil yang maksimal b) Memisahkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi terutama dalam hal ibadah (sekuler)	a) Memanfaatkan sumberdaya dengan prinsip-prinsip Islam (ketauhidan, keadilan, *nubuwah*, *khilafah* dan *ma¨ad*) b) Terjadi kesatuan antara pekerjaan dengan kehidupan (beribadah dan bekerja)

Sumber	a) Rasionalisme b) Empirisme	a) Al Quran b) Al Hadist c) Rasionalisme
Rekrutmen	Mencari pelamar yang potensial secara kualitas.	Mencari pelamar yang kompeten secara kualitas dan religius (sholat, zakat dan pilar-pilar Islam lainnya)
Seleksi	Proses seleksi dijalankan dengan serangkain tes untuk menguji kemampuan/kompetensi dari kandidat	Serangkaian tes yang dijalankan tidak hanya untuk mengetahui kemampuan/kompetensi kandidat tetapi juga untuk mengetahui kepribadian/perilaku Islam (pengamalan Islam dalam kehidupan kandidat) sehingga diperoleh sikap yang amanah.

Perbedaan	**Manajemen Barat**	**Manajemen Berbasis Islam**
Kontrak kerja	Kontrak kerja hanya sebagai bentuk legalisasi penerimaan pekerja.	*Ijarah* merupakan perjanjian kerja didasarkan yang pada ketentuan kerja (waktu, tenaga, dan kemampuan yang dicurahkan oleh pekerja), jenis pekerjaan, waktu kerja, upah yang dibayarkan dan tenaga yang dicurahkan saat bekerja.
Penilaian kinerja	Penilaian kinerja hanya dengan melihat kinerja dan hasil dari seorang pekerja	Penilaian kinerja meliputi dua aspek yaitu kinerja yang telah dilakukan, dan perilaku Islami dari pekerja Penilaian dikelompokkan menjadi tiga kategori: rencana kontraktual, kontrol dan

		tanggung jawab pribadi, penilaian pekerjaan oleh Allah SWT
Pelatihan dan pengembangan	Pelatihan yang diadakan meliputi pelatihan keahlian yang berhubungan dengan pekerjaan	Pelatihan diutamakan dengan pelatihan/training yang bersifat ke *softskill* Islami.
Kompensasi	Setingkat dengan UMR	Prinsip *long life worker*, tidak hanya setingkat UMR tetapi porsi terbesar kompensasi terletak pada tunjangan (pangan, kesehatan, pesangon dan beasiswa) dan fasilitas yang disediakan.
Kepuasan kerja	Kepuasan didapat dari gaji yang tinggi, lingkungan yang harmonis dan rekan kerja.	Kepuasan karena mendapatkan ketenangan hidup. Dalam artian pekerja terpenuhi kebutuhan jasmani yang jalal, berkah dan toyib juga kebutuhan rohani

H. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian skripsi ini termasuk dalam penelitian lapangan (field research), yakni kegiatan penelitian dilingkungan tertentu untuk mengadakan pengamatan dan memperoleh data. Dalam hal ini penelitian akan dilakukan di Waroeng Group Timoho Yogyakarta. Sedangkan untuk metode penelitian, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif atau sering juga disebut

peneliti *naturalistik* karena penelitianya dilakukan dalam kondisi alamiah (*natural setting*).[28]

2. Langkah –langkah penelitian

Adapun langkah-langkah penelitian ini adalah sebagai berikut:[29]

a. Tahap Pra lapangan

Dalam hal ini peneliti melakukan survey terlebih dahulu berupa penjajakan lapangan tentang latar penelitian, mencari data tentang hal-hal yang berkaitan dengan topik penelitian sampai perizinan yang harus dipenuhi.

b. Tahap pekerjaan lapangan

Penulisan memasuki dan memahami lapangan penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dilapangan

c. Tahap analisis data

Adalah melaksanakan serangkaian proses analisis data kualitatif dengan melakukan analisis berdasarkan rumusan data teori dalam usaha membahas permasalahan yang ada untuk menarik kesimpulan

3. Subjek dan Objek Penelitian

---

[28]Sugiyono *Metodologi Penelitian kuantitatif-Kualitatif dan R&D* (bandung :Alphabet,2008),hlm.8

[29]Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010) hlm.127-151

a. Subjek penelitian identik dengan informan yang dapat memberikan keterangan kepada peneliti. Informan yang dimaksud meliputi: seluruh pegawaiWaroeng Group, kosumen dan masyarakat yang secara tidak langsung terlibat dalam aktivitas dakwah yang dilaksanakan oleh Waroeng Group

4. Sedangkan objek yang menjadi titik fokus penelitian peneliti adalah fungsi-fungsi manajemen dalam pelaksanaan prosess manajemen dakwah meliputi rekrutmen, seleksi,kontrak kerja, pelatihan, training dan pengembangan dan kompensasi.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Metode pertama yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan data adalah metode observasi[30]. Penulis memperhatikan secara seksama dan mengamati berbagai peristiwa *actual* yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis Islam pada Waroeng Group Timoho Yogyakarta

b. Wawancara (*Interview*)

[30]Sutrisnohadi, *metodologi Research Jilid II*, (Yogyakarta:Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM,1986) hlm 136. Yaitu pengamatan dan pencatatan dengan sistematik fenomena fenomena yang diselidiki.

Metode ini diGunakan untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung kepada informan.[31] jenis interview yang digunakan adalah interview semi *structured,* yaitu mulanya menanyakan serangkaian pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu-persatu diperdalam dan mengechek pertanyaan lebih lanjut[32]. Adapun key informan utama yang penulis *interview* diantaranya, karyawan-karyawan outlet Waroeng Group, konsumen dan masyarakat sekitar.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan studi dokumen yang berupa data-data tertulis mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual.[33] Dengan kata lain metode dokumentasi dipakai bertujuan untuk mencari data berupa catatan, buku, jurnal, majalah, artikel dan bahan-bahan dokumentasi lainya.

d. Penelusuran Data Online

Adalah tata cara melakukan penelusuran data melalui media online seperti internet atau media jaringan lainya yang menyediakan fasilitas online.sehingga memungkinkan peneliti dapat memanfaatkan data

[31]Masri Singarimbun dan Sofan Effendi, *Metode penelitian survei.* (Jakarta: LP3ES,1989)hlm.192

[32]Suharsini Ari Kunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Bina aksara,1989)hlm. 183

[33]*Ibid.*, hlm.236

informasi berupa data informasi teori, secepat atau semudah mungkin dan dapat dipertanggung jawabkan secara akademis.[34]

6. Metode Analisis Data

Analisis data yang dilakukan guna menyempitkan dan membatasi penemuan-penemuan hingga menjadi suatu data yang teratur serta tersusun dan lebih berarti.[35] Dengan kata lain, analisis data dapat dimaknai sebagai proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih muda dibaca dan diiterpretasikan. Dalam metode ini, data yang diperoleh maupun obesrvasi akan penyususn bahas pada bab pembahasan . Ini artinya data yang diperoleh kemudian disusun dan digambarkan menurut apaadanya, sehingga dapat dijadikan kesimpulan yang logis terhadap permasalahan yang diteliti. Maka analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis despriktif kualitatif yaitu menggambarkan dengan data-data atau kalimat dan disusun berdasarkan urutan pembahasan yang telah direncankan.

a. Analisis antar bagian. Langkah ini digunakan untuk menganalisis masing-masing-masing fungsi manajemen yang dilakukan oleh Waroeng Group
b. Analisi antar sub bagian dari fungsi manajemen yaitu berupa Manajemen sumber daya manusia.

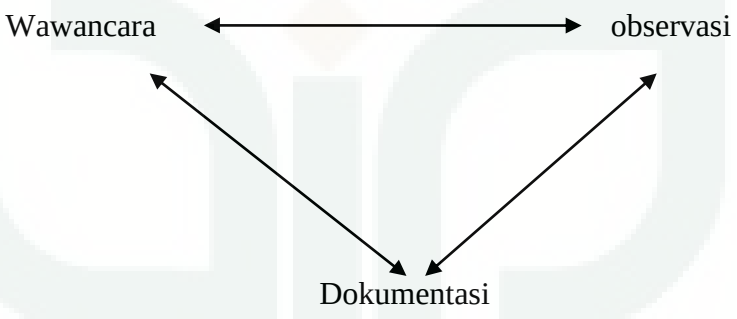
[34]Bungin Burhan,*penelitian Kualitatif*, (Jakarta: kencana Prenada Media, 2007), hlm. 125

[35]Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: PT. Prasetia Widia Pratama, 2000), hlm. 87

7. Teknik pengecekan keabsahan Data

Dalam menguji keabsahan data yang ada, maka ada tehnik pengecekan keabsahan data yakni Triangulasi sebagai alat untuk pengecekan keabsahan data. Tringulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu.[36] Jenis Tringulasi terdiri dari tringulasi data (atau biasa disebut triangulasi sumber) yaitu dengan cara mencari data sumber yang beragam yang masih terkait dengan satu sama lain.[37]selanjutnya triangulasi metode, tringulasi teori dan tringulasi peneliti.[38]

Peneliti melakukan pengecekan dengan tujuan memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan. Pengecekan data dengan triangulasi didapat dari metode waancara, observasi, dan dokumentasi yang akan dibandingkan hasilnya.



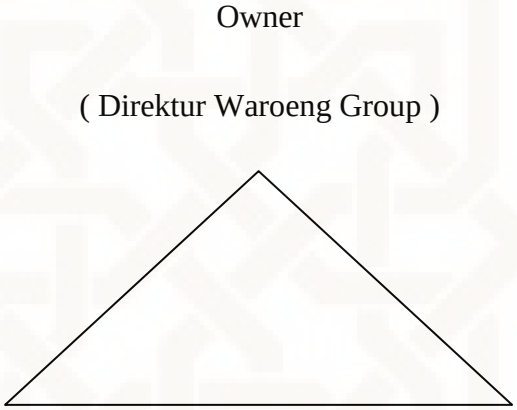
[36]Djaman Satori dan Aan komarian, *Metode penelitian kaulitatif* (Bandung : alfabeta,3009,) hlm 170

[37]*Ibid*,hlm.170

[38]Pawito, Metode penelitian pendidikan kualitatif, (Yogyakarta: LKIS,2007),hlm.99

Gambar 1.2.Triangulasi penngumpulan data.[39]

Sedangkan tringulasi dengan sumber data dilingkuyngan dengan yang sama. Dalaam hal ini penulis mengecek derajat kepercayaan sumber dengan hasil informan melalui metode wawancara pada informan yang berbeda-beda.



Gambar 1.3 Triangulasi Sumber Data[40]

[39] Sugiyono, Metode penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung:alfabeta,2009),hlm.372

[40]"Metode Penelitian Tringulasi"http://jurnalekosanjayatamba.wordpress.com, diakses pada tanggal 07 November 2013

I. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam pemahaman dalam kajian ini serta memperoleh gambaran yang jelas dan terarah juga sistematis, maka dalam pembahasan per-bab dengan susunan sebagai berikut :

Bab pertama pendahuluan.Bab ini diuraikan tentang pentingnya penilitian ini dilakukan. Bagian ini mencakup penegesan judul , latar belakang masalah , rumusan masalah, Tujuan dan Kegunaan Penilitian, Tinjauan Pusataka, Kerangka Teoritik Metode Penilitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab kedua akan diuraikan teentang gambaran umum Waroeng Group TimohoYogyakarta. Bab ini akan menjelaskan letak geografis, sejarah berdiri perkembangan Waroeng Group . Bab ini menjelaskan letak geografis, sejarah berdiri, perkembangan Waroeng Group , visi dan misi perusahaan dan prasarana serta kegiataan- kegiatan Nasional waroeng Group.

Bab ketiga pembahasan, bab ini berisi tentang permasalahan pokok yang akan dibahas dalam penilitian ini , diantaranya praktik penerapan manajemen berbasis islam di Waroeng Group Timoho Yogyakarat terhadap operasional outlet Waroeng Group.

Bab keempat adalah penutup, yang memuat kesimpulan, saran-saran yang dipandang perlu serta kata penutup. Pada bagian akhir skripsi ini akan dicantumkan pula daftar pustaka serta lampiran –lampiran.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneiliti simpulkan bahwa Praktek Penerapan Manajemen Berbasis Islam pasa Steak and Shake Perusahaan di Waroeng Group Timoho Yogyakarta, dapat dibuat simpulan sebagai berikut:

Kesimpulan yang dapat diambil adalah para karyawan tidak merasa keberatan dengan penerapan manajemen Islam dalam ligkungan kerja mereka. Para karyawan termotivasi setiap harinya dengan lingkungan yang kondusif. Mereka dapat beribadah dengan lancar dan tepat waktu serta berdakwah di sekitar lingkungan outlet.

Adapun penerapan sistem *spiritual company* di Waroeng Group memberikan dampak yang signifikan kepaa seluruh karyawan outlet, konsumen, mitra bisnis, warga sekitar dan masyarakat pada umumnya. Dengan nilai-nlai yang terkandung dalam sistem *spritual company* di Waroeng Group ini menciptakan perusahaan Islami serta melahirkan etos kerja Islami.

Berdasarkan hasil pengamatan, peran pemilik (*Stakeholder)* terhadap proses manajemen sumber daya manusia berbasis islam yang telah berjalan di perusahaan, sudah cukup maksimal. Dengan pemberian penghargan terhadap

karyawan yang telah bekerja keras, pemberian penghargaan ini nantinya akan memotivasi pekerja lainya untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

B. SARAN

Praktek Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam pada Steak and Shake di perusahaan Waroeng Group Timoho Yogyakarta sudah berjaalan dengan baik. Untuk mencapai tujuan yang lebih optimal dan sesuai yang diingikan, maka peneliti menyumbangkan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut. Adapun saran-saran yang dimaksud diantaranya sebagai berikut:

1. Praktek Penerapan Manajemen berbasis syariah dapat dijadikan contoh kepada pengusaha muslim lainya agar menerapkan nilai-nilai islami pada usaha yang dimiliki.
2. Baiknya restoran Waroeng Steak & Shake menyediakan kartu anggota (*member card)* bagi pelanggan setia , agar dapat memudahkan evaluasi terhadap pelayanan restoran.
3. Bagi peneliti berikutnya dapat menjadikan hasil penelitian ini untuk ditindak lanjuti pada persfektif yang berbeda, sehingga dapat memperkaa khasanah intelektual manajemen dakwah.

DAFTAR PUSTAKA

Bungin Burhan, *Penelitian Kualitatif,* Jakarta: Kencana Prenada Media, 2007.

Djaman Satori dan Aan komarian, *Metode penelitian kaulitatif*, Bandung : Alfabeta, 2009.

Faustino Cardosa Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: Andi Offset, 2003

Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human* Resource *Management* 7E, Jakarta: Prenhallindo. 1997.

Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta. Gramedia Pustaka Utama. 1998

Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* Bandung: Remaja Rosdakarya,2010.

M.Dahlan.Y.Al-Barry dan L.Lya sofyan yacub, *Kamus Induk Istilah Ilmiah*, Surabaya: Target Press, 2003.

Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi,* Jakarta: PT Bumi Aksara.2010.

Marwansya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua,* Bandung: Alfabeta, 2010

"Metode Penelitian Tringulasi"http://jurnalekosanjayatamba.wordpress.com, diakses pada tanggal 07 November 2013

Marzuki, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: PT. Prasetia Widia Pratama, 2000.

Masri Singarimbun dan Sofan Effendi, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES,1989.

Pawito, *Metode penelitian pendidikan kualitatif*, Yogyakarta: LKIS,2007.

Robert L. Mathis, John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2001.

Siswanto Sastrohardiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara. 2005.

Sri Budi Cantika Yuli, Manajemen Sumber Daya, Malang: UMM Press, 2005.

Sondang P. Siagian, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.2001.

Sugiyono, *Metodologi Penelitian kuantitatif-Kualitatif dan R&D*, Bandung:Alphabet,2008.

Suharsini Ari Kunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Bina aksara,1989.

Sutrisnohadi, *metodologi Research Jilid II*, Yogyakarta:Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM,1986.

Tjandra Yoga Aditama.*Manajemen Administrasi Rumah Sak*it Edisi Kedua.Jakarta: UI-Press.2007.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:UGM.

INTERVIEW GUIDE

1. Apakah yang dimaksud manajemen berbasis Islam?
2. Apakah sudah lama manajemen berbasis Islam diterapkan?
3. Bagaimana awal mulanya?
4. Bagaimanakah manajemen berbasis Islam dijalankan?
5. Kontribusi apa saja yang diberikan dari manajemen berbasis Islam
6. Apa saja dampak yang dirasakan dari penerapan manajemen berbasis Islam di perusahaan?
7. Manfaat dari manajemen berbasis Islam?
8. Bagaimanakah rekruitmen di perusahaan?
9. Bagaimana proses seleksi dan penempatan karyawan?
10. Seperti apa kontrak kerja di perusahaan?
11. Upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan?
12. Bagaimana penilaian kinerja karyawan?
13. Seperti apa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan?
14. Seperti apa sistem kompensasi di perusahaan?
15. Bagaimana cara memotivasi karyawan?
16. Apakah ada reward bagi karyawan?
17. Bagaimana hubungan karyawan satu sama lain?
18. Bagaimana hubungan karyawan dengan atasan?
19. Bagaimana Evalusi praktik penerapan manajemen berbasis Islam?

INTERVIEW GUIDE

1. **Apakah yang dimaksud manajemen berbasis Islam?**

   "Manajamen yang berbasis Islam? Ya menurut syariat Islam, diatur menurut syariat Islam.

2. **Apakah sudah lama manajemen berbasis Islam diterapkan?**

   Mulai tahun 2010

3. **Bagaimana awal mulanya?**

   Ya awal mulanya seperti yangg sudah sudah saya sampaikan jadi sebenrnya mulai tahun 2007 itu owner itu sdh menerapkn untuk bimbingan spritual kepad smua karyawan ,mulai tahun 2007 tapi saat itu owner itu belum punya pemikira ini nanti akan dijdikan spiritual company baru setelah tahun 2010 manajemen ini kemudian berbasis pada spiritual kan begituitu juga namanya spiritual company itu ide dari ustadz yusuf mansur terus terang kan bgitu tapi sebelumya memang sudah ada rentang kurun waktu dari 2007 smpai 2010 itu sudahada ustadz pmbimbing di outlet-outlet tetapi tidak terpikir sampai nanti ke manajemen kemudin diatur dengan syariat Islam itu belumsampai tahun 2007 tetapi mulai tahun 2010 maka itu di adakan spiritual company, tetapibibitnya sudah ada .

4. **Bagaimanakah manajemen berbasis Islam dijalankan?**

   "Dijalankanya? ya kan memakai sistem ya pakai metode, metodenya caranyaya kita mulai dari atas dulu jadi dari top manajemen dulu ,jadi sering saya kemukaan kepada temen-temenyang wawancara ini ya dimulai dari sang peimilik usaha ini bagaimana mempunyai keinginan yang kuat untkmembuat perusahaanya berspiritual kalau tidak ada kekuatan itu tidak bisa ,maka dimulai dari atas dulu dari sang pemilik kemudian dari top manaejemen, setelah itu baru ke top manajemen lalu baru kebawah, tapi kalau nanti dari bawah dulu baru keatas nnti ga akan efisien makanya harus dimulai dari atas maka kaitanya dengan sabda rasullulah***kullukum ra'in wa kullukum*** **mas'ulun 'an rai'*iyyatihi*"** jadi seorang pemmpin itu betanggung jawab terhadap apa yang dipimpinya jdi kalau org mengtaaka ya harus bisa

melakukan , jdi harus ada konskwensi dari manajemen ini,juga harus menyesuaikan diri dan yang tadinya shalatnya seenakya sendiri ya sekarang *enggak*, ya emang harus dipksa dulu , terpaksa terus menjadi kebiasaan kemudian menjadi kebutuhan.

5. **Kontribusi apa saja yang diberikan dari manajemen berbasis Islam?**

   "O iya sangat dakwah sekali, jadi mungkin disiplin kerja, etos kerja, itu sangat berbeda jadi kita menjadi org yg ya mohon maaf , kan saya kan pernah belajar organisasi, trainning orgnisasi ya begitu jadi di organisaisi itu perkumpulan orang toh, jadi mkanya dalam organisasi itu kalau ada cakar-cakaran, sikut-sikutan, itu kan biasa tp berbeda ketika rognisasi itu yg mempunyai etika, nah etika itu dibentuk dari apa ?ya dari spiritual

6. **Apa saja dampak yang dirasakan dari penerapan manajemen berbasis Islam di** perusahaan?

   "Oiya korelasi nya sangat erat, berarti begini hubunganya kan bertmbh harmonis karna apa yang melalui apa anamanya kontek kontek agama kan dogma –dogma agama doktrin doktrin agama ya sprti kata rasulullah ya bukan umatku kalau apa itu yang muda tidak menghormati yang tua yang tua tidak meyayangi yang muda itu bisa di analogikan yang bawahan menghormati atasan yang bawah meghormati bawahan maka yang trjdi adala yan bawah itu mnghormti dlm artian jg memang layak dihormati yang atas itu tiak mendholimi akhirnya terjdi harmonisasi kerja tapi itu pun juga dibangunya juga cukup lama tidak sebentar mba'sampai skr pun masih kita bgun itu artinya masih trus kita upayakn lbh baik trus la kan biasa kalau ada persoalan 2 mncul tp saya yakin bahwasanya agama mampu menjawab semuanaya

7. **Manfaat dari manajemen berbasis Islam?**

   "sangat beasar mb,,secara pribadi seumpanya ini yang kecil aja dengan hal yang makhru org mngtkn ini makhruk dn sbagian org mngatakn ini haram stlh kita berspiritual ini perusahan mnrepakn tdk boleh mrokok ya memang hukum akadnya n ini makhru dan jaman rasulullah kan tdk ada yang namanya rokok, sesudah jaman raslullah aj perokok itu ada kemudian rokok itu dihukumi sbg pahaamanya makhru tetapi ada yang mengatakan haram kalo

membuat orang itukecanduan sebenrnya tidak hanya dengan rokok kan di daerah-daerah timur tengah itu kopi itu bisa menjadi haram karena kecanduan, kaitanya dengn rokok kemudian disini kan diterapkanjadi mulai dari atas juga, mulai dri atasan itu tidak merokok kemudian kebawa-bawah dan itu manfaatnya luar biasa sekali.

8. Bagaimanakah rekruitmen di perusahaan?

"Kami tidak menampilkan lowongan di pblik, media-media atau di umum.Lowongan kami tempelkan di masjid dan disekolah-sekolah seperti di MAN dan sekolah MUHAMADIYAH dan jugauntuk menolong saudara yang kurang beruntung saya ingin mematahkan asusmsi bahwa lulusan MAN itu susah cari kerja jadi saya itu kerja sama dengan MAN wonokromo, saya itu ada interview sama anak yag saya prediksi dia pintar, selama dia sekolah dia salu tiga besar, lalu saya tanya kenapa tidak lanjut kuliah,ternyata ini anak dari orng yang kurang mampu, gitu kan sayang sekali.

9. Bagaimana proses seleksi dan penempatan karyawan?

"Kita menyesuaikan saja lowonganya,disini cleaning service tidak seprti yang lainya tugasnya juga menanak nasi, mencuci mukenah biar tetap selalu bersih. kalau Menurut usia yang masih muda-muda itu di outlet di bagian depan di dapur itu sesuai usia yang tenaganya anak muda masih fresh, kalau usia yang sudah bisa menahan emosi itu kami taruh di prokdusi, seperti di bagian pemotongan bebek tapi kalau driver itu kami ambil dari usia yang matang kalau memang masih tergolong usia muda lalu mampu mnjalankan ya juga bisa saja.

10. Seperti apa kontrak kerja di perusahaan?

"Jadi kontrak yang selama ini berjalan akan diperbarui, setelah di interview tunggu 1 minggu kalau ada panggilan telepon berarti diterima kalau gak ada ya g diterima. Nanti ada trainning 1 bulan itu gak boleh libur, lalu 2 bulan trainning nati kalau sudah setelah 1tahun baru diangkat menjadi pegawai tetapi itu sudah ada libur, boleh ambil cuti dan sudah bisa ikut undian umroh.

11. Upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan?

"Yadisini 1 bulan 2x pengajian tentang materi agama seperti aqidah biasanya disuruh membaca kitab riyadus sholihin untk dipelajari. Juga salah satunya kami memotivasi memanggil dosen UGM.

12. Bagaimana penilaian kinerja karyawan?

"Setiap tahun itu ada awarding untuk penilaian kinerja karyawan, ada team khusus yang menilai kinerja karyawan, lahini tadi saya baru saja rapat mengenai itu dan biasanya itu dilaksanakan saat moment halal bil halal biar lebih terasa kekeluargaan.

13. Seperti apa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan?

"sebeum buka outlet pembukaan yang baru itu karyawan di trainning dulu dan kalau sudah buka jalan beberapa bulan kami tetap trus motivasi.

14. Seperti apa sistem kompensasi di perusahaan?

"UMK yang kita terapkan sudah 3 bulan sesuai pemerintah

15. Bagaimana cara memotivasi karyawan?

"Kita pakai controling

16. Apakah ada reward bagi karyawan?

"pelayanan yang bagus atau omsetnya tinggi ya itu tadi nanti dapat award juga ada bonus, tiap tahun kami berikan award kepada karyawan yang berprestasi meliputi karyawan tersyar'i,kayawan terbaik,team work terbaik, outlet tersyar'i.

17. Bagaimana hubungan karyawan satu sama lain?

"Baik.karyawan disini kalau sudah adzan sudah pasti saling mengingatkan kalau di outlet sedang ramai sholat jamaah tetap wajib dilakukan degan cara estapet

18. Bagaimana hubungan karyawan dengan atasan?

"Kryawan dengan owner sering bertatap muka, bliau sangat welcome kalau ada apa-apa malah karyawan tiba-tiba sudah sowan ke ndalem nya tanpa kita tahu, tapi tetap ada batasan juga.