

**PENGEMBANGAN KARYAWAN BERBASIS *SPIRITUAL COMPANY***

**(Studi Kasus pada Waroeng Group)**

**JURNAL**



Disusun Oleh:

Nama : Nabilla Elok Hapsari  
Nomor Mahasiswa : 15311106  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsetrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2019**

**PENERAPAN PROGRAM PENGEMBANGAN SDM BERBASIS *SPIRITUAL COMPANY***  
**(Studi Kasus pada Waroeng Group)**

**Nabilla Elok Hapsari**  
**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**  
**E-mail: [nabillaelokhapsari@gmail.com](mailto:nabillaelokhapsari@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul Penerapan Program Pengembangan SDM Berbasis *Spiritual company* (Studi Kasus pada Waroeng Group). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana cara Waroeng Group menerapkan program pengembangan berbasis *spiritual company* untuk SDM yang dimilikinya dan untuk mengetahui manfaat apa saja yang didapat dari penerapan program pengembangan berbasis *spiritual company* tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini melibatkan tiga karyawan Waroeng Group yang mengetahui program pengembangan secara detail sebagai narasumber utama. Uji keabsahan data dengan uji kredibilitas dan uji *transferability*. Metode pengujian data menggunakan triangulasi sedangkan metode analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Penelitian ini menemukan beberapa hal sebagai berikut: (1) Program pengembangan yang diterapkan oleh Waroeng Group dibagi menjadi tiga kategori yaitu, *learning by doing, trail and error*, dan pengembangan dari luar. Penerapan program pengembangan tersebut tidak lepas dengan diberikannya materi yang berhubungan dengan nilai-nilai Islam. (2) Manfaat yang didapat dari penerapan program pengembangan berbasis *spiritual company* dibagi menjadi dua kategori yaitu, untuk kegiatan kerja dan untuk kepribadian. Manfaat yang didapatkan untuk kegiatan kerja adalah peningkatan kinerja karyawan, peningkatan produktivitas kerja, dan suasana kerja yang kondusif. Sedangkan dari sisi kepribadian dan sikap menjadi lebih baik terutama pada akhlak.

**Kata Kunci:** *Pengembangan SDM, Spiritual company, Manajemen Spiritual, Sumber Daya Manusia Islami.*

**ABSTRACT**

*This research is entitled Implementation of The Spiritual company-based Human Resources Development Program (CaseStudy at Waroeng Group). This research aimed to (1) Investigate the way Waroeng Group is implementing a spiritual company-based development program for its human resources, (2) Investigate the benefits from implementing the spiritual company-based human resources development program. This research uses qualitative approaches and uses data collection methods in the form of interviews and documentation. This research involves three employees of Waroeng Group who know the development program in detail as the main speakers. Validity test*

*used credibility test and transferability test. Data testing method use triangulation, whereas data analysis method uses data reduction, data display, and conclusion drawing/verification.*

*This study found the following: (1) The human resources development program implemented by Waroeng Group is divided into three categories namely, learning by doing, trial and error, and external development. The implementation of the development program is not separated by the given material related to Islamic values. (2) The benefits gained from the implementation of the spiritual company-based human resources development program are divided into two categories namely, for activities in office and for personality. The benefits gained for activities in office are increased employee performance, increased working productivity, and a conducive working environment. While the personality and attitude are better especially in morality.*

**Keywords:** *HRM Development, Spiritual company, Spiritual Management, Islamic Human Resources Management.*

## **PENDAHULUAN**

Indonesia adalah negara dengan mayoritas penduduk beragama Islam. Menurut data sensus Badan Pusat Statistik pada tahun 2010 (sensus terakhir) terdapat 207.176.162 jiwa penduduk Indonesia yang memeluk agama Islam. Islam menyebar di Indonesia sudah sejak abad ke-7 Masehi. Awal mula penyebaran agama Islam dilakukan oleh pedagang dari Arab dan menyebar sangat pesat di negeri Nusantara. Hal ini bisa dilihat dalam sejarah, terdapat banyak kerajaan-kerajaan Islam yang pernah berdiri di Nusantara.

Islam mengajarkan para umatnya untuk selalu bekerja keras dalam mencari nafkah dan tidak boleh bermalas-malasan. Rasulullah sangat menganjurkan seorang umat untuk berdagang dalam mencari nafkah. Rasulullah menyejajarkan kedudukan para pedagang yang amanah dalam bekerja dengan orang-orang yang mati syahid di jalan Allah. Islam memang sangat menganjurkan umatnya untuk melakukan segala jenis perdagangan, perniagaan dan jual beli selama mengikuti tata cara yang diajarkan dalam Al-Qur'an.

Salah satu perusahaan yang menerapkan manajemen berbasis Islam dalam menjalankan praktik sumber daya manusia-nya adalah Waroeng Steak and Shake. Waroeng Steak and Shake adalah perusahaan yang bergerak dibidang kuliner. Waroeng Steak and Shake menyajikan steak dengan harga terjangkau oleh kantong mahasiswa. Waroeng Steak and Shake didirikan oleh Jody Brotosuseno pada 4 September 2000 di jalan Cendrawasih, Demangan, Sleman, DIY. Konsep Waroeng Steak and Shake adalah untuk menghilangkan stigma bahwa steak adalah makanan mahal yang hanya dapat dinikmati oleh kalangan menengah atas. Hingga tahun 2018 Waroeng Steak and Shake memiliki cabang sebanyak 61 outlet yang tersebar di seluruh Indonesia.

Pada tahun ke-7 setelah mendirikan Waroeng Steak and Shake, Jody hanya berorientasi pada laba perusahaan. Namun pada tahun 2007 Jody dan istri perlahan mulai merubah mindset menjadi lebih agamis setelah mengikuti training ESQ. Hal ini terlihat dari cara Jody mengelola bisnisnya. Beliau tidak hanya berfokus untuk mencari keuntungan materi semata. Menurutnya menjalankan bisnis dengan menerapkan nilai-

nilai agama didalamnya adalah hal yang utama agar semua juga dapat merasakan keuntungan tidak hanya materi namun juga akhirat.

Mengelola ribuan karyawan bukanlah hal yang mudah. Jody merasa bertanggung jawab dalam memberdayakan seluruh karyawannya. Membekali karyawan dengan akhlak yang baik akan membuat usahanya semakin lancar, selain itu akan mendapatkan kesuksesan baik didunia maupun akhirat.

Tujuan dari penerapan konsep *spiritual company* adalah untuk menerapkan sifat-sifat Rasulullah yang harus di teladani oleh karyawan yaitu, sidiq, tabligh, amanah, dan fatonah. *Owner* Waroeng Group merasa memiliki tanggung jawab moral sebagai pemimpin, yaitu bukan hanya perkara mencari kesuksesan dunia namun juga mencari kesuksesan akhirat. Beliau berharap jika seluruh karyawan memiliki visi dan misi yang sama dalam mengejar akhirat, maka akan mendapatkan surga yang sama pula. Dalam menjalankan perusahaan dengan menerapkan konsep *spiritual company* dimulai dari melakukan pelatihan dan pengembangan berbasis nilai Islam untuk menyamakan persepsi dengan karyawan.

Pelatihan diperuntukan karyawan yang kurang terampil dalam menjalankan tugasnya. Sehingga pelatihan bertujuan untuk memberikan pembelajaran mengenai pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk saat ini. Sedangkan pengembangan bertujuan untuk memberikan pembelajaran yang dapat melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus pada jangka panjang. Pengembangan dilakukan untuk mempersiapkan para karyawan agar tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi.

Konsep *spiritual company* mulai diterapkan pada tahun 2010 yang memiliki dua rangkaian kegiatan berupa dakwah dan CSR. Dakwah diperuntukan untuk karyawan internal dari mulai top manager hingga karyawan bawah. Rangkaian kegiatan dakwah yaitu, pengajian rutin yang dilakukan seminggu sekali, pengajian dengan warga sekitar yang dilakukan sebulan sekali, dan pengajian tabligh akbar karyawan satu region yang dilakukan tiga bulan sekali. Sedangkan untuk program CSR berupa pemberian bantuan jika ada bencana alam dan hal sosial lainnya.

*Spiritual company* yang diterapkan oleh Waroeng Group merupakan suatu kegiatan perusahaan untuk menambah semangat keagamaan dalam bekerja dan sebagai bisnis yang berlandaskan Al-Quran dan Sunnah. *Spiritual company* sendiri bertujuan agar karyawan selalu mengingat akhirat pada saat bekerja dan untuk meneladani sifat-sifat Rasul. Konsep *spiritual company* ini memadukan antara manajemen modern dengan nilai-nilai Islam. Dimana pada konsep manajemen modern hanya berfokus untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Sedangkan, pada *konsep spiritual company* fokusnya tidak hanya untuk memperoleh keuntungan secara materi tetapi juga keuntungan di akhirat.

Pengembangan karyawan yang diterapkan hampir sama dengan kebanyakan perusahaan pada umumnya hanya saja pada Waroeng Group menambahkan nilai-nilai Islam pada pelaksanaannya. Sehingga pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara penerapan pengembangan karyawan berbasis *spiritual company* di Waroeng Group dan apa saja manfaat yang didapatkan dari penerapan tersebut.

## **TUJUAN LITERATUR**

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Hassi (2012) berjudul *Islamic Perspective on Training and Professional Development* menunjukkan bahwa literatur yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan dalam Islam memiliki dua kategori utama: pertama, penelitian menganut sudut pandang yang luas yang mencakup semua konsep atau prinsip-prinsip islam generik lainnya dan kedua, studi mengenai sumber daya manusia dalam

Islam kebanyakan membahas pelatihan dan pengembangan dari sudut pandang yang sempit. Menurut Branine, *et. al* (2010) pada penelitian yang berjudul *Human Resource Management with Islamic Management Principles* mengungkapkan bahwa adanya kesenjangan antara teori manajemen Islam dan praktek manajemen di negara-negara Arab. Manajemen di negara-negara Arab sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya nasional, tradisi non-Islam dan norma-norma dari berbagai negara yang berbeda yang menggunakan pemikiran manajemen Barat daripada menggunakan prinsip-prinsip Islam yang berasal dari Al-Qur'an (Firman Allah) dan Hadist (Kata Nabi Muhammad).

Menurut Hidayanti (2016) dalam penelitiannya Implementasi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Produksi pada Industri Kreatif Perspektif Ekonomi Syariah menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan SDM dengan perspektif syariah sudah sesuai dengan sebagaimana ajaran Islam dalam meneladani etika bisnis Rasul dan mengedepankan ke maslahatan. Industri Nasrafa tidak hanya berorientasi pada profit semata tetapi juga berorientasi pada pemberdayaan masyarakat. Pendidikan dan pelatihan yang dilakuka oleh industri Nasrafa masih menggunakan metode informal sehingga belum semua teknik dalam pendidikan dan pelatihan terlaksana.

Menurut Oktina (2012) melalui penelitiannya yang berjudul Praktek Penerapan Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ajaran-ajaran dan konsep agama mempengaruhi kehidupan kaum Muslim pada aspek manajemen sumber daya manusia. penelitian tersebut menunjukkan bahwa perusahaan sudah menerapkan praktik manajemen Islami dan karyawan tidak merasa keberatan dengan penerapan manajemen Islam tersebut dalam kegiatan dan lingkungan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Alin (2017) yang berjudul Implementasi Nilai-nilai Islam pada Praktik SDM di Rumah Zakat Semarang menunjukkan bahwa karyawan telah memahami penerapan manajemen berbasis nilai-nilai islam tersebut. Hal ini membuktikan bahwa dasar organisasi sebagai lembaga swadaya sosial dan keagamaan telah sesuai pada praktiknya. Aspek islami dilihat dengan memasukkan kriteria islami dan kegiatan-kegiatan islami yang dilakukan juga dapat memberikan bukti bahwa Rumah Zakat telah menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islam.

### **Landasan Teori**

**Pengembangan.** Pengembangan merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi untuk dapat melestarikan aset perusahaan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Sastradipoera (2006) medefinisikan pengembangan dengan mengelompokkan menjadi dua: a. Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang meliputi pengajaran dan praktek sistematis. b. Pengembangan mengacu pada hal yang berhubungan dengan penyusunan staf dan personalia, adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dengan prosedur itu personalia manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Sedangkan menurut Hasibuan (2000) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

**Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menjalankan suatu perusahaan. Untuk dapat selalu mengembangkan aset yang berupa pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, perusahaan harus

memiliki sistem pengembangan SDM yang baik. Jadi, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan terpadu yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan nilai yang ada didalam diri karyawan. Menurut Rowley, *et. al* (2012) dalam bukunya yang berjudul *The Key Concept of Human Resources Management* menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Sedangkan menurut Mondy, *et. al* (1996) Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terus menerus dan terencana yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan tingkat kecakapan pegawai dan performa organisasi.

**Tinjauan tentang Nilai-nilai Islam.** Nilai agama adalah pedoman yang di turunkan Allah kepada umatnya mengenai semua hukum ajaran sempurna yang mengatur tata cara kehidupan seorang Muslim. Menurut Marzuki (2009) sumber nilai yang dijadikan kerangka dasar agama Islam adalah aqidah (iman), syariat (Islam), dan akhlaq (ihsan). Ketiga nilai Islam ini adalah sebuah kesatuan yang menjadi pokok ajaran agama Islam dan tidak dapat dipisahkan. Menurut Ilyas (2007) akhlak dalam Islam memiliki lima macam ciri, yaitu: akhlak rabbani, akhlak manusiawi, akhlak universal, akhlak keseimbangan, dan akhlak universal.

**Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Konsep Islam.** Pengembangan Sumber Daya Islami dalam konsep Islam bertujuan untuk menata dan meningkatkan jiwa spiritual dan moralitas karyawan kearah yang lebih baik. Menurut Fitri (2015) pengembangan SDM Islami dapat dibagi menjadi 3 jenis, yaitu: pembinaan akidah dan pelatihan secara spiritual.

Melihat pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang handal, maka sangat diperlukan pula prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam usaha pengembangannya. Islam kelihatannya telah meletakkan pijakan yang dapat dijadikan paradigma pengembangan kepribadian setiap karyawan. Menurut Purwati (2015) pengembangan sumber daya manusia Islami dapat dibagi menjadi 8 prinsip, yaitu: prinsip perubahan, prinsip berlomba, prinsip kreativitas, prinsip kerja tim, prinsip tanggung jawab, prinsip manfaat dan maslahat, prinsip sabar.

## **METODE PENELITIAN**

**Pendekatan Penelitian.** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Moleong (2005) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Sedangkan Menurut Creswell (2010) pendekatan kualitatif adalah pendekatan untuk membangun pernyataan pengetahuan berdasarkan perspektif-konstruktif. Dalam penelitian ini penulis meneliti mengenai pengembangan karyawan berbasis *spiritual company*. Fenomena pengembangan karyawan berbasis *spiritual company* ini semakin menarik untuk diteliti karena banyak perusahaan yang mulai tertarik untuk menggunakan nilai-nilai Islam dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Pengembangan karyawan berbasis *spiritual company* yang diterapkan oleh Waroeng Group dibagi menjadi tiga kategori yaitu, *learning by doing*, *trial and error*, dan pengembangan dari luar. Dari penerapan pengembangan karyawan berbasis *spiritual company* tersebut mendapatkan manfaat berupa: peningkatan kinerja karyawan,

peningkatan produktivitas kerja, suasana kerja yang kondusif, dan kepribadian yang menjadi lebih baik.

**Lokasi Penelitian.** Penelitian dilakukan berada di kantor Waroeng Group yang berlokasi di Jl. Deresan III No. 5 B Depok, Sleman, DI Yogyakarta.

**Narasumber Penelitian.** Narasumber penelitian adalah karyawan Waroeng Group. Narasumber utama yang dipilih untuk penelitian merupakan petinggi di kantor dan mengetahui secara dalam tentang informasi yang ingin diulik. Adapun narasumber pendukung sebagai triangulasi sumber bertujuan untuk pengujian kredibilitas informasi dari narasumber utama adalah benar. Narasumber pendukung dipilih karena berhubungan langsung dengan narasumber utama dan memiliki informasi yang jelas dan tepat.

Bapak Riyanto yang biasa dipanggil Pak Rinto dipilih sebagai narasumber pertama merupakan karyawan terlama di Waroeng Group. Beliau sudah bekerja dengan owner Waroeng Group sejak awal rumah makan dibuka. Beliau dipilih sebagai narasumber utama karena menjadi orang kepercayaan Bapak Jody Brotosuseno. Pak Rinto bertugas untuk menghubungkan manajemen dengan owner secara langsung. Selain itu, beliau juga bertugas untuk melakukan *controlling* manajemen, penanggung jawab asset owner, dan mengevaluasi manajemen. Adapula narasumber pendukung yaitu pak Agus Wawan atau yang kerap dipanggil Pak Bagus yang merupakan general manager di Waroeng Group. Beliau dipilih sebagai narasumber pendukung karena merupakan staf satu-satunya yang dibawah langsung oleh pak Rinto. Beliau juga cukup memahami pelaksanaan pengembangan di Waroeng Group karena sebelumnya pernah berada diposisi *training center*.

Pak Agung dipilih sebagai narasumber kedua karena beliau merupakan koordintor HRD Waroeng Group. Sebelum perubahan struktur organisasi yang dilakukan Waroeng Group tahun lalu, beliau menjabat sebagai manajer HRD. Beliau bertugas untuk melakukan rekrutmen, legalitas hukum, mengelola *Spiritual company* untuk karyawan, dan lain-lain. Adapula narasumber pendukung yaitu Sri Wahyuni atau yang kerap dipanggil Bu Yuni dan Yunaroh Oktavian atau yang biasa dipanggil Pak Okta. Beliau dipilih sebagai narasumber pendukung pak Agung karena bagian dari staf HRD dan cukup mengetahui pelaksanaan dari kegiatan pengembangan.

Pak Mushab dipilih sebagai narasumber ketiga karena beliau memiliki peran besar dalam pelaksanaan pengembangan di Waroeng Group saat ini. Beliau bertugas untuk merancang materi, melaksanakan dan mengevaluasi pengembangan. Adapula narasumber pendukung adalah Pak Shohibul Halim dan Pak Heri Iswanto. Beliau dipilih sebagai narasumber pendukung pak Mushab karena berada pada divisi *Research and Development* dan memahami pelaksanaan *spiritual company* yang diterapkan perusahaan.

**Instrumen Penelitian.** Creswell (2015) menyatakan bahwa peneliti kualitatif mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian. Peneliti tersebut yang menjadi satu-satunya instrumen dalam pengumpulan informasi.

**Metode Pengumpulan Data.** Menurut Sugiyono (2009) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat tiga teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Menurut Creswell (2015) mengartikan observasi adalah kegiatan memperhatikan fenomena di lapangan melalui kelima indra peneliti, sering kali dengan instrumen atau perangkat, dan merekamnya dengan tujuan ilmiah.

Menurut Moleong (2005) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Teknik yang digunakan pada saat wawancara menggunakan wawancara semi-terstruktur. Menurut Esterberg

(2002) wawancara semi terstruktur termasuk dalam kategori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan wawancara terstruktur. Teknik yang digunakan pada saat wawancara menggunakan wawancara semi-terstruktur. Menurut Esterberg (2002) wawancara semi terstruktur termasuk dalam kategori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan wawancara terstruktur.

**Metode Analisis Data.** Menurut Moleong (2005) analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensitifikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Metode analisis data kualitatif melingkupi tiga aktivitas alur pengolahan data, yaitu pengurangan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

**Keabsahan Data.** Moleong (2005) mengemukakan bahwa uji kredibilitas pada dasarnya menggantikan konsep validitas internal dari nonkualitatif. Kriteria ini digunakan untuk mengadakan penyelidikan dengan sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuan dapat dicapai; kedua, mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti. Uji kredibilitas data terhadap penelitian kualitatif dilakukan dengan triangulasi sumber, dan triangulasi metode.

Uji *transferability* dilakukan dengan berbagai prosedur yaitu, menggunakan wawancara. Menurut Gasson (2004) peneliti sebagai instrumen penelitian memberikan cukup informasi mengenai konteks penelitian, proses, dan lain-lain agar memungkinkan pembaca untuk memutuskan bagaimana temuan dapat ditransfer.

## HASIL PENELITIAN

### Konsep *Spiritual company* yang Diterapkan Waroeng Group

#### Makna *Spiritual company* Menurut Waroeng Group

*Spiritual company* diartikan sebagai suatu kegiatan untuk menumbuhkan semangat beribadah karyawan dan menciptakan suasana keagamaan yang kuat dalam bekerja.

“...suatu kegiatan atau ritual yang dapat mengembalikan semangat keagamaan kita.” (Rinto, 10/04/2019 13.51 WIB)

Sesuai dengan prinsip utama Waroeng Group adalah *spiritual company*, tentu saja hal tersebut menjadikan Al-Qur’an dan Sunnah sebagai landasan utama dalam menjalankan aktivitas bisnis.

“...dengan visi dan misi perusahaan yaitu perusahaan yang berlandaskan Islam berdasarkan Al-Qur’an dan Sunnah yang kita terapkan di perusahaan ini.” (Rinto, 10/04/2019 13.51 WIB)

#### Tujuan Menerapkan *Spiritual company*

Tujuan yang diharapkan oleh *owner* adalah bekerja tidak hanya untuk mencari kenikmatan dunia, namun juga kenikmatan akhirat.

“Jadi, kita jangan lupakan kalau tidak hanya mengejar dunia tetapi juga harus mengejar akhirat. Konsep itu yang akhirnya menjadi prinsip perusahaan.” (Mushab, 22/04/2019 09.58 WIB)

Dengan meneladani sifat-sifat Rasul, maka karyawan dapat menjadi seseorang yang berakhlak mulia, sehingga dalam bekerja akan menjadi seseorang yang amanah.

“Disitu termasuk ada sidiq dan sifat-sifat Rasul lainnya. Harapannya juga karyawan dapat menjadi orang yang lebih baik. Bisa menjadi orang yang amanah.” (Agung, 09/04/2019 08.30 WIB)

#### Penerapan Pengembangan Karyawan Berbasis *Spiritual company*

### ***Learning by doing***

*Learning by doing* adalah kegiatan dimana pada saat karyawan menempati suatu posisi baru tanpa diberikan kompetensi terlebih dahulu sehingga dituntut untuk dapat belajar sendiri.

“...seperti leader ditempatkan diposisinya atau dinaikan dari posisi sebelumnya tetapi tanpa dibekali kompetensi terlebih dahulu jadi menjalankan tugas sambil belajar” (Mushab, 22/04/2019 09.58 WIB)

### ***Trial and error***

Suatu istilah yang digunakan Waroeng Group dalam menjalankan pengembangan dengan melakukan uji coba konsep hingga mendapatkan formula yang tepat.

“Terus kalo pengembangan yang formal itu masih banyak uji coba. Jadi kalau cocok ya dilanjutkan, kalo engga dibuat konsep baru lagi.” (Agung, 09/04/2019 08.30 WIB)

“Pengembangan kita itu lebih ke *learning by doing* sama *trial and error*, soalnya sampai sekarang juga kita masih mencari formula yang tepat buat pengembangan.” (Mushab, 22/04/2019 09.58 WIB)

### **Pengembangan dari Luar**

Waroeng Group juga memberikan fasilitas karyawan untuk mengembangkan diri tidak hanya di kantor dengan mengikutkan seminar.

“...untuk top manajer kita ikutkan seminar sesuai dengan bidang masing-masing.” (Rinto, 10/04/2019 13.51 WIB)

“Kalau untuk membuka wawasan yang lain tidak menutup kemungkinan melakukan pengembangan diluar seperti ikut seminar untuk para leader” (Agung, 09/04/2019 08.30 WIB)

Perbedaan Waroeng Group dengan perusahaan lainnya ada pada prinsip yang digunakan. Dengan menggunakan prinsip dasar nilai Islam, Waroeng Group memberikan kegiatan *Spiritual company* dalam rangka untuk mendukung kegiatan keagamaan karyawan.

“...ada dakwah seperti tabligh akbar dan pengajian rutin, menyeter hafalan Qur’an, belajar membaca Al Qur’an yang benar, dan ada taklim. Kegiatan ini kita anggap sebagai program pengembangan diri dan rohani karyawan.” (Rinto, 10/04/2019 13.51 WIB)

### **Manfaat Pengembangan Karyawan Berbasis *Spiritual company* Pada Kegiatan Kerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan. Menurut ketiga narasumber utama, kinerja karyawan di Waroeng Group menjadi lebih baik dari sebelumnya.

“Kalau dari sisi kinerja menjadi lebih baik dari sebelum diterapkan, seperti misalnya kedisiplinan karyawan ini meningkat. Apalagi jika sudah diberi tugas dan tanggung jawab ya mereka akan berusaha untuk amanah.” (Agung, 09/04/2019 08.30 WIB)

“...kalau sekarang setelah dikembangkan ya pelayanannya lebih baik, operasionalnya lebih tertata dan terstruktur.” (Mushab, 22/04/2019 09.58 WIB)

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan kerja karyawan yang dapat mencapai hasil dengan cara yang efektif dan efisien. Narasumber menilai bahwa produktivitas kerja mengalami peningkatan dan bisa dilihat dari tingkat kesalahan yang terjadi.

“...pasti produktivitas dan efektifitas juga meningkat. Tingkat kesalahan pun sangat menurun, seperti salah input dikasir.” (Rinto, 10/04/2019 13.51 WIB)

“...dari operasional yang dulunya pemborosan, sekarang jadi lebih efektif. Seperti misalnya, alat-alat dapur yang dulunya kurang efektif penggunaannya, setelah mengikuti pengembangan karyawan jadi bisa menggunakan alat-alat tersebut seefektif mungkin.” (Agung, 09/04/2019 08.30 WIB)

Perusahaan yang memiliki budaya organisasi kekeluargaan dapat menciptakan suasana bekerja yang nyaman dan kondusif.

“...kerjanya jadi lebih kondusif dan tidak banyak permasalahan. Walaupun konflik tetap ada, namun hanya sedikit karena sangat sudah berkurang.” (Yuni, 12/04/2019 10.21 WIB)

“Dampaknya sangat besar terutama dari sisi *attitude* yang jauh lebih sopan, karakter yang menjadi disiplin, dan loyalitas yg meningkat.” (Yuni, 12/04/2019 10.21 WIB)

Pengembangan dengan memberikan nilai-nilai Islam memiliki tujuan untuk membentuk karakter dan akhlak karyawan menjadi lebih baik lagi. Dari penuturan narasumber bisa dilihat bahwa tujuan tersebut sudah tercapai.

“Jadi ini adalah bukti dari keberhasilan program *spiritual company*. Komitmen mereka terhadap program-program ini sudah diterapkan pada diri sendiri dan kehidupan sehari-hari.” (Agung, 09/04/2019 08.30 WIB)

“Jadi ini adalah bukti dari keberhasilan program *spiritual company*. Komitmen mereka terhadap program-program ini sudah diterapkan pada diri sendiri dan kehidupan sehari-hari.” (Agung, 09/04/2019 08.30 WIB)

## **DISKUSI HASIL**

### **Konsep *Spiritual company* yang Diterapkan Waroeng Group**

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Isti'adzah (2017) di Ayam Bakar Wong Solo. Dalam penelitiannya ditemukan kesamaan tujuan dengan Waroeng Group dalam menjalankan bisnis berlandaskan nilai-nilai Islam. Isti'adzah (2017) menuliskan bahwa tujuan dari penerapan *spiritual company* adalah agar tidak melupakan unsur akhirat saat bekerja. Hal tersebut juga menjadi tujuan utama Waroeng Group dalam menerapkan *spiritual company* agar selalu mengingat akhirat dalam menjalankan segala aktivitas. Selain itu, kesamaan lainnya dengan Waroeng Group adalah dalam mengoperasikan bisnis termasuk dalam melakukan pengembangan selalu berpedoman pada Al-Qur'an dan Al-Haddist sehingga merujuk pada apa yang diperintahkan dan dilarang Allah. Selain itu, kegiatan *spiritual company* yang dilakukan juga memiliki kesamaan dengan Waroeng Group yaitu dengan mengadakan kultum, pengajian rutin, dan membaca Al-Qur'an.

Hasil penelitian yang diungkapkan oleh ketiga narasumber menunjukkan bahwa konsep *spiritual company* yang diterapkan Waroeng Group hampir sama dengan perusahaan berbasis spiritual lainnya. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa narasumber memaknai konsep *spiritual company* sebagai sebuah bisnis yang berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Dan *spiritual company* juga dianggap sebagai kegiatan untuk menambah semangat keagamaan dalam bekerja. Hal ini bertujuan agar karyawan di Waroeng Group selalu mengingat akhirat dalam menjalankan segala aktivitasnya termasuk bekerja. Dan tujuan lainnya karena Waroeng Group ingin mendapatkan karyawan yang dapat meneladani sifat-sifat Rasul. Penerapan *spiritual company* ini tercipta karena owner Waroeng Group merasa memiliki tanggung jawab untuk dipertanggung jawabkan di akhirat akan apa terjadi pada bisnisnya termasuk dalam mengelola karyawan. Konsep *spiritual company* ini memadukan antara manajemen modern dengan nilai-nilai Islam. Dimana pada konsep manajemen modern hanya

berfokus untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Sedangkan, pada konsep *spiritual company* fokusnya tidak hanya untuk memperoleh keuntungan secara materi tetapi juga keuntungan di akhirat.

#### **Penerapan Pengembangan Karyawan Berbasis *Spiritual company***

Penelitian ini menemukan cara pelaksanaan pelatihan dan pengembangan berbasis *spiritual company* yang dilakukan Waroeng Group. Pelatihan pada Waroeng Group diperuntukan karyawan yang dinilai kurang terampil dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan dilakukan untuk segala bidang pekerjaan dengan memberikan ilmu yang dapat meningkatkan kinerja. Sedangkan pengembangan pada Waroeng Group dilakukan untuk mempersiapkan karyawan agar sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan perusahaan, sehingga pengembangan difokuskan untuk pembelajaran jangka panjang. Kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut memiliki tujuan yang sama untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2015) pada BMT Muamalat Limpung. Purwati (2015) mengungkapkan bahwa untuk meningkatkan potensi dan kualitas karyawan agar menjadi pribadi yang luar biasa, perusahaan harus memberikan pelatihan dan pengembangan yang tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan tetapi juga moral dan spiritual. Penelitian tersebut sama dengan yang penulis dapatkan di Waroeng Group. Menurut penelitian bahwa tujuan dari menerapkan *spiritual company* adalah untuk mendapatkan ridho Allah dalam bekerja. Selain itu, juga untuk meningkatkan kualitas SDM baik dari sisi keterampilan maupun kepribadian. Oleh karena itu, fokus utama Waroeng Group dalam melakukan pelatihan dan pengembangan berbasis *spiritual company* adalah untuk membentuk kepribadian karyawan agar dapat meneladani sifat Rasul.

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Isti'adzah (2017) pada Ayam Bakar Wong Solo. Beliau mengungkapkan bahwa karyawan yang lolos seleksi akan diberikan pelatihan selama 2 bulan untuk mengetahui keterampilan karyawan sebelum ditempatkan pada bagian tertentu. Metode serupa juga dilakukan oleh Waroeng Group bahwa karyawan outlet yang baru diterima akan diikutkan pelatihan softskill dan hardskill selama 2 bulan untuk menentukan pada bagian mana karyawan akan ditempatkan. Selama pelatihan karyawan dilepas dengan tetap dimonitor untuk dilihat bagaimana kinerjanya di outlet. Pelatihan ini dilakukan jika Waroeng Group akan membuka outlet baru sehingga karyawannya pun baru.

Hasil penelitian diatas serupa dengan yang ditemukan penulis pada pengembangan di Waroeng Group. Dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan berbasis *spiritual company* di Waroeng Group terdiri dari pengembangan internal dan eksternal. Pelatihan dan pengembangan internal dibagi menjadi dua yaitu, *learning by doing* yang berupa program jenjang karir dan pengembangan yang masih pada tahap *trial and error*. Lalu, pada pengembangan eksternal juga dibagi menjadi dua yaitu, seminar dan kegiatan khusus *spiritual company*. Pengembangan yang dilakukan pada Waroeng Group menggunakan teknik yang sama dengan perusahaan lain pada umumnya. Hanya saja, pengembangan di Waroeng Group menambahkan konsep spiritual yang menjadi nilai tambah perusahaan. Konsep *spiritual company* inilah yang dijadikan sebagai landasan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

#### **Manfaat Pengembangan Karyawan Berbasis *Spiritual company***

Hasil penelitian menemukan beberapa manfaat yang didapat Waroeng Group setelah melakukan pengembangan berbasis *spiritual company*. Manfaat tersebut dibagi menjadi dua kategori yaitu, manfaat untuk kegiatan kerja dan manfaat untuk kepribadian karyawan. Manfaat yang didapat sesuai dengan tujuan dilakukannya pengembangan yaitu untuk mencapai visi misi perusahaan dan untuk mendapatkan karyawan yang berakhlak

baik. Pada kegiatan kerja, menghasilkan manfaat yang berdampak untuk kinerja karyawan dan produktivitas saat bekerja. Selain itu, pengembangan berbasis *spiritual company* menghasilkan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini terjadi karena karyawan dididik untuk memahami dasar-dasar agama sehingga, berdampak pada perbaikan sikap dan kepribadian mereka.

Temuan yang sama juga dilakukan oleh Isti'adzah (2017) yang dilakukan di Ayam Bakar Wong Solo. Dari hasil penelitian tersebut membawa dampak yang signifikan terhadap kinerja dan spiritualitas karyawan. Dalam bekerja karyawan tidak pernah melupakan akhirat sehingga memberikan rasa tenang, nyaman, dan rasa tanggung jawab. Hasil dari penelitian ini serupa seperti yang penulis dapatkan di Waroeng Group. Penulis menemukan bahwa peningkatan kinerja yang terjadi karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang akan dipertanggung jawabkan diakhirat. Sehingga dalam bekerja harus amanah dengan tugas yang diemban. Peningkatan kinerja juga dikarenakan karyawan merasa tenang dan nyaman saat bekerja.

Hasil penelitian diatas serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan penulis. Manfaat yang didapatkan Waroeng Group dalam menerapkan pengembangan berbasis *spiritual company* dibagi menjadi dua kateogri yaitu, manfaat untuk kegiatan kerja dan manfaat untuk kepribadian peserta. Manfaat yang didapat untuk kegiatan kerja berdampak untuk perusahaan, karyawan, dan juga orang disekitarnya. Dampak yang dirasakan perusahaan adalah produktivitas dan kinerja karyawan yang menjadi lebih baik. Sedangkan dampak yang dirasakan oleh karyawan dan orang disekitarnya ada pada perbaikan sikap dan kepribadian. Perbaikan sikap dan kepribadaian terjadi karena dengan mengikuti pengembangan karyawan diberikan dasar-dasar agama yang jelas sehingga memberikan kesadaran untuk memperbaiki diri. Dari perubahan sikap dan kepribadian tersebut menghasilkan suasana kerja yang nyaman karena jarangny terjadi konflik antar karyawan.

Pengembangan berbasis *spiritual company* membawa dampak pada peningkatan kualitas karyawan baik dari sisi keterampilan, sikap, pengetahuan, dan juga moral. Moral merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam menjalankan bisnis dan mencapai tujuannya. Untuk mewujudkan cita-cita perusahaan harus ditunjang dengan fasilitas dan pengembangan yang memadai. Waroeng Group sudah memberikan fasilitas tersebut yaitu dengan melakukan pengembangan berbasis *spiritual company* sehingga dapat membentuk kepribadian dan moral karyawan karena perusahaan memberikan dasar-dasar ilmu agama. Penulis melihat bahwa Waroeng Group sudah pada tahap dimana dapat mencapai tujuan perusahaan dalam menerapkan *spiritual company*.

### **Kesimpulan**

**Pertama.** Konsep *spiritual company* yang diterapkan oleh Waroeng Group dimaknai sebagai suatu bisnis yang berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan dan kegiatan untuk menambah semangat keagamaan dalam bekerja. Penerapan *spiritual company* di Waroeng Group bertujuan agar karyawan selalu mengingat akhirat dalam segala aktivitas. Selain itu, Waroeng Group ingin memiliki karyawan yang dapat meneladani sifat-sifat Rasul dalam bekerja.

**Kedua.** Kegiatan pengembangan yang diterapkan Waroeng Group dibagi menjadi tiga kategori yaitu, *learning by doing*, *trial and error*, dan pengembangan dari luar. *Learning by doing* adalah pengembangan yang dilakukan saat karyawan ditempatkan pada posisi baru dan dituntut untuk dapat beradaptasi secara mandiri dengan tugas yang diberikan. Lalu, pada pengembangan yang menggunakan konsep *trial and error* dilakukan dengan cara uji coba hingga menemukan formula pengembangan yang tepat. Pada pelaksanaan pengembangan dengan konsep *trial and error* selalu ditambahkan materi yang

berhubungan dengan nilai-nilai Islam. Terakhir, pengembangan secara eksternal yang dilakukan diluar jam kerja seperti, seminar dan kegiatan *spiritual company*.

**Ketiga.** Manfaat yang didapat Waroeng Group dari penerapan pengembangan berbasis *spiritual company* adalah peningkatan kinerja dan produktivitas, suasana kerja yang kondusif dan nyaman, dan perubahan perilaku ke arah yang lebih baik seperti peningkatan kejujuran dan rajin beribadah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alin, A. N., & Djastuti, I. (2017). Implementasi Nilai-nilai Islam Pada Praktik Sumber Daya Manusia di Rumah Zakat Semarang. *Jurnal Universiats Diponegoro: Semarang*.
- Badan Pusat Statistik (BPS). *Kependudukan*. Diakses pada hari Jum'at, 14 Desember 2018 jam 10.54 WIB dari <https://www.bps.go.id/subject/12/kependudukan.html>
- Branine, M., & Pollard, D. (2010). *Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management*. *Personnel Review*, 39(6), 712–727.
- Creswell, John W. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Edisi ketiga. Alih bahasa oleh Achmad Fawaid. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, John W. (2015). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset: Memilih Diantara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Esterberg, Kristin G. (2002). *Qualitative Methods In Social Research*. New York: Mc Graw Hill.
- Fitri, Hanifah Alif. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Spiritual Management di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta. *Jurnal UIN Kalijaga: Yogyakarta*.
- Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hassi, A. (2012). Islamic perspectives on training and professional development. *Journal of Management Development*, 31(10), 1035–1045.
- Hidayanti, A. (2016). Implementasi Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produksi Pada Industri Kreatif Perspektif Ekonomi Syariah. *Jurnal IAIN: Purwokerto*.
- Ilyas, Yunahar. (2007). *Kuliah Akhlaq*. Cet. IX. LPPI: Yogyakarta.
- Isti'adzah, Izzah & Mas'ud Fuad. (2017). Penerapan Nilai-nilai Islam Dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Universita Diponegoro: Semarang*.

- Marzuki. (2009). Prinsip Dasar Akhlak Mulia: Pengantar Studi Konsep-Konsep Dasar Etika dalam Islam. Yogyakarta: Debut Wahana Press-FISE UNY.
- Moleong, L.J. (2005). Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Cetakan kedua puluh satu. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, W. & Noe, R. M. (1996). *Human Resources Management*. Texas: Prentice Hall, Inc.
- Oktina, L. (2015). Praktik Penerapan Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan. Jurnal Universitas Diponegoro: Semarang.
- Purwati, W. (2015). Implementasi Nilai -nilai Islam dalam Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan di BMT Muamalat Limpung. Jurnal Universitas Islam Negeri Walisongo: Semarang.
- Rowley, C. & Jackson, K. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia *The Key Concepts*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sastradipoera, Komarudin. (2006). Pengembangan dan Pelatihan. Bandung: Kappa Sigma.
- Sugiyono.(2009). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.