

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA *BERBASIS SPIRITUAL*
COMPANY DI NAMU TUANG CAFÉ & RESTO SUKABUMI**

**Human Resource Management Based On Spiritual Company At Namu
Tuang Café & Restaurant Sukabumi**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi dari Program Studi Ekonomi Islam




Rhea Virgiawan, Lc., M.C

Oleh :
Syaifullah Achmad
19423080

ACC Munaqosyah
14 September 2023

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
JURUSAN STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2023**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Syaifullah Achmad
NIM : 19423080
Program Studi : Ekonomi Islam
Fakultas : Ilmu Agama Islam
Judul tugas akhir : Manajemen Sumber Daya Manusia *Berbasis Spiritual Company* di Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi

- Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan tugas akhir perintisan bisnis ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan tugas akhir perintisan bisnis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 14 September 2023



Syaifullah Achmad

NOTA DINAS

Yogyakarta, 14 September 2023

28 Shaffar 1445 H

Hal : Tugas Akhir Penelitian
Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam
Universitas Islam Indonesia
D.I Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb. Berdasarkan penunjukkan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor: 872/Dek/60/DAATI/FIAI/VI/2023 tanggal 5 Juni 2023 M, 16 Zulqa'dah 1444 H atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi saudara:

Nama : Syaifullah Achmad
Nomor Induk Mahasiswa : 19423080
Fakultas : Ilmu Agama Islam
Jurusan/Program Studi : Ekonomi Islam
Tahun Akademik : 2023/2024
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Company Di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi

Setelah kami teliti adakah perbaikan seperlunya, akhirnya kami berketetapan bahwa Tugas Akhir Perintisan Bisnis saudara tersebut di atas memenuhi syarat untuk diajukan sidang munaqasah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Demikian, semoga dalam waktu dekat bisa dikumpulkan dan Bersama ini kami kirimkan 4 (empat) eksemplar Tugas Akhir Perintisan Bisnis yang dimaksud.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

DOSEN PEMBIMBING



Rheyza Virgiawan, Lc. M.E

REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Syaifullah Achmad
Nomor Induk Mahasiswa : 19423080
Fakultas : Ilmu Agama Islam
Jurusan/Program Studi : Ekonomi Islam
Tahun Akademik : 2023/2024
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual Company* Di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqasah Tugas Akhir Perintisan Bisnis pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

DOSEN PEMBIMBING



Rheyza Virgiawan, Lc. M.E



PENGESAHAN

Tugas Akhir ini telah diujikan dalam Sidang Munaqasah Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ekonomi Islam yang dilaksanakan pada:

Hari : Senin
Tanggal : 2 Oktober 2023
Judul Tugas Akhir : Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Company di Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi
Disusun oleh : SYAIFULLAH ACHMAD
Nomor Mahasiswa : 19423080

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi Islam pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

TIM PENGUJI:

Ketua : Tulasmi, SEI, MEI (.....)
Penguji I : Dr. Nur Kholis, S.Ag, SEI, M.Sh.Ec. (.....)
Penguji II : Anom Garbo, SEI, ME (.....)
Pembimbing : Rheyza Virgiawan, Lc., ME (.....)

Yogyakarta, 2 Oktober 2023

Dekan,



Asmuni
Dr. Drs. Asmuni, MA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan teruntuk

Kedua orang tuaku

Keluargaku

Dan Teman-Temanku yang selalu hadir untuk membantuku

Karena tanpa dukungan dari kalian diri ini bukanlah

siapa-siapa

HALAMAN MOTTO

“Jika niat bekerjamu hanya mencari kemewahan dunia, hatimu tidak mungkin merasakan ketentraman hidup.”

“ If your intention to work is only to seek the luxuries of the world, it is impossible for your heart to feel the peace of life. “

ABSTRAK

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS *SPIRITUAL COMPANY* DI NAMU TUANG CAFE & RESTO SUKABUMI

SYAIFULLAH ACHMAD
19423080

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan metode pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara mendalam. Setelah mendapatkan data di lapangan proses selanjutnya menganalisis dan mengolah data yang telah didapatkan dari lapangan. Penelitian ini dilakukan di Namu Tuang Café & Resto yang berlokasi di Desa Gunung Jaya, Kecamatan Cisaat, Kabupaten Sukabumi. Mengenai manajemen sumber daya manusia berbasis *spiritual company* dalam proses pengembangan karyawan. informan dalam penelitian adalah HRD manajer, Pembimbing bagian *spiritual company*, dan tiga orang karyawan dengan tugas yang berbeda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1): manajemen sumber daya manusia di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi telah dilaksanakan dengan baik berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kerja, kompensasi, dan pemberhentian. Namun, dalam tahap pelatihan dan pengembangan karyawan masih belum berjalan karena terdapat faktor tertentu. Dalam proses penerimaan calon karyawan terdapat ujian seperti dalam hal ibadah dan membaca Al-Qur'an. (2): Penerapan program *spiritual company* di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi berorientasi terhadap tiga kategori yaitu, nilai aqidah, nilai ibadah, dan nilai akhlak. Manfaat yang diperoleh melalui penanaman nilai aqidah yaitu meningkatnya kualitas ibadah dan tingkat kejujuran. Dalam penanaman nilai ibadah yaitu meningkatnya produktivitas dalam bekerja dan mengedepankan sikap disiplin, Sedangkan dari sisi nilai akhlak dan sikap menjadi lebih baik terutama mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja dan bertanggung jawab atas setiap yang dikerjakannya.

Kata Kunci: manajemen sumber daya manusia, *spiritual company*, manajemen islami

ABSTRACT

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT BASED ON SPIRITUAL COMPANY IN NAMU TUANG CAFE & RESTAURANT SUKABUMI

***SYAIFULLAH ACHMAD
19423080***

This research is qualitative research, with data collection methods using observation, documentation and in-depth interviews. After obtaining data in the field, the next process is to analyse and process the data that has been obtained from the field. This research was conducted at Namu Tuang Café & Resto located in Gunung Jaya Village, Cisaat Sub-district, Sukabumi Regency. regarding spiritual company-based human resource management in the employee development process. informants in the study were HRD manager, spiritual company supervisor, and three employees with different tasks. The results of this study indicate that (1) human resource management at Namu Tuang Café & Resto Sukabumi has been well implemented based on management functions, namely planning, recruitment, selection, employment contracts, work appraisal, compensation, and dismissal. However, the employee training and development stage is still not running due to certain factors. In the process of recruiting prospective employees, there are tests such as in terms of worship and reading the Qur'an. (2): The implementation of the company's spiritual program at Namu Tuang Café & Resto Sukabumi is oriented towards three categories, namely, aqidah values, worship values, and moral values. The benefits obtained through instilling aqidah values are improving the quality of worship and the level of honesty. In cultivating the value of worship, namely increasing productivity at work and prioritizing a disciplined attitude, while in terms of moral values and attitudes it becomes better, especially being able to cooperate well at work and be responsible in everything that is done.

Keywords: *human resource management, spiritual company, Islamic management*

KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Th. 1987

Nomor: 0543/U/1987

TRANSLITERASI ARAB LATIN

Pendahuluan

Penelitian transliterasi Arab-Latin merupakan salah satu program penelitian Puslitbang Lektor Agama, Badan Litbang Agama, yang pelaksanaannya dimulai tahun anggaran 1983/ 1984. Untuk mencapai hasil rumusan yang lebih baik, hasil penelitian itu dibahas dalam pertemuan terbatas guna menampung pandangan dan pikiran para ahli agar dapat dijadikan bahan telaah yang berharga bagi forum seminar yang sifatnya lebih luas dan nasional.

Transliterasi Arab-Latin memang dihajatkan oleh bangsa Indonesia karena huruf Arab di- pergunakan untuk menuliskan kitab agama Islam berikut penjelasannya (Al-Qur'an dan Hadis), sementara bangsa Indonesia mempergunakan huruf latin untuk menuliskan bahasanya. Karena ketiadaan pedoman yang baku, yang dapat dipergunakan oleh umat Islam di Indonesia yang meru-pakan mayoritas bangsa Indonesia, transliterasi Arab-Latin yang terpakai dalam masyarakat banyak ragamnya. Dalam menuju kearah pembakuan itulah Puslitbang Lektor Agama melalui penelitian dan seminar berusaha menyusun pedoman yang diharapkan dapat berlaku secara nasional.

Dalam seminar yang diadakan tahun anggaran 1985/1986 telah dibahas beberapa makalah yang disajikan oleh para ahli, yang kesemuanya memberikan sumbangan yang besar bagi usaha ke arah itu. Seminar itu juga membentuk tim yang bertugas merumuskan hasil seminar dan selanjutnya hasil tersebut dibahas lagi dalam seminar yang lebih luas, Seminar Nasional Pembakuan Transliterasi Arab-Latin Tahun 1985/1986. Tim tersebut terdiri dari 1) H.Sawabi Ihsan MA, 2) Ali Audah, 3) Prof. Gazali Dunia, 4) Prof. Dr. H.B. Jassin, dan 5) Drs.Sudarno M.Ed.

Dalam pidato pengarahan tanggal 10 Maret 1986 pada semi nar tersebut,

Kepala Litbang Agama menjelaskan bahwa pertemuan itu mempunyai arti penting dan strategis karena:

1. Pertemuan ilmiah ini menyangkut perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan ke-Islaman, sesuai dengan gerak majunya pembangunan yang semakin cepat.
2. Pertemuan ini merupakan tanggapan langsung terhadap kebijaksanaan Menteri Agama Kabinet Pembangunan IV, tentang perlunya peningkatan pemahaman, penghayatan, dan pengamalan agama bagi setiap umat beragama, secara ilmiah dan rasional.

Pedoman transliterasi Arab-Latin yang baku telah lama didambakan karena amat membantu dalam pemahaman terhadap ajaran dan perkembangan Islam di Indonesia. Umat Islam di Indonesia tidak semuanya mengenal dan menguasai huruf Arab. Oleh karena itu,

pertemuan ilmiah yang diadakan kali ini pada dasarnya juga merupakan upaya untuk pembinaan dan peningkatan kehidupan beragama, khususnya umat Islam di Indonesia.

Badan Litbang Agama, dalam hal ini Puslitbang Lektur Agama, dan instansi lain yang ada hubungannya dengan kelecturan, amat memerlukan pedoman yang baku tentang transliterasi Arab-Latin yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian dan pengalih-hurufan, dari Arab ke Latin dan sebaliknya.

Dari hasil penelitian dan penyajian pendapat para ahli diketahui bahwa selama ini masyarakat masih mempergunakan transliterasi yang berbeda-beda. Usaha penyeragamannya sudah pernah dicoba, baik oleh instansi maupun perorangan, namun hasilnya belum ada yang bersifat menyeluruh, dipakai oleh seluruh umat Islam Indonesia. Oleh karena itu, dalam usaha mencapai keseragaman, seminar menyepakati adanya Pedoman Transliterasi Arab-Latin baku yang dikuatkan dengan suatu Surat Keputusan Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan untuk digunakan secara nasional.

Pengertian Transliterasi

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

Prinsip Pembakuan

Pembakuan pedoman transliterasi Arab-Latin ini disusun dengan

prinsip sebagai berikut

1. Sejalan dengan Ejaan Yang Disempurnakan.
2. Huruf Arab yang belum ada padanannya dalam huruf Latin dicarikan padanan dengancara memberi tambahan tanda diakritik, dengan dasar “satu fonem satu lambang”.
3. Pedoman transliterasi ini diperuntukkan bagi masyarakat umum.

Rumusan Pedoman Transliterasi Arab-Latin

Hal-hal yang dirumuskan secara kongkrit dalam pedoman transliterasi Arab-Latin inimeliputi:

1. Konsonan
2. Vokal (tunggal dan rangkap)
3. Maddah
4. Ta'marbutah
5. Syaddah
6. Kata sandang (di depan huruf syamsiah dan qamariah)
7. Hamzah
8. Penulisan kata
9. Huruf kapital
10. Tajwid

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0. 1. Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik

			di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
-			
ء	Hamzah	’	Apostrof
ی	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

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

Tabel 0. 2. Transliterasi Vokal Tunggal

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

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut :

Tabel 0. 3. Transliterasi Vokal Rangkap

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
...			
◌َ و	fathah dan wau	Au	a dan u
...			

Contoh

- Kataba كَتَبَ
- Fa'ala فَعَلَ
- Suila سُئِلَ
- Kaifa كَيْفَ
- Haula حَوْلَ

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Tabel 0. 4. Transliterasi Maddah

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا...ىَ ...	fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
ىَ ...ىِ ...	kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
و ...وِ ...	Hammah dan wau	U	u dan garis di atas

4. Ta^ˆ Marbutah

Transliterasi untuk ta^ˆ marbutah ada dua, yaitu:

a. Ta^ˆ marbutah hidup

Ta^ˆ marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

b. Ta^ˆ marbutah mati

Ta^ˆ marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

c. Kalau pada kata terakhir dengan ta^ˆ marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta^ˆ marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”.

رَؤُوسَةُ الْاَطْفَالِ - raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
 الْمَدِيْنَةُ الْمُنَوَّرَةُ - al-madīnah al-munawwarah/ al-

madīnatul munawwarah

- طلحة Talhah

5. Syaddah (Tasyid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan

huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh

- نَزَّلَ Nazzala
- الْبِرِّ Al-birr

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

c. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

- الرَّجُلُ
- الْقَلَمُ ar-rajulu al-
- الشَّمْسُ qalamu asy-
- الْجَلَالُ syamsu
- al-jalālu

7. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh

- تَأْخُذُ ta'khuzu

- شَيْءٌ syai‘un
- النَّوْءُ an-nau‘u
- إِنَّ Inna

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya. Contoh

- وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair arrāziqīn/ Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مَرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/ Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan. Contoh

- اللهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ

Allaāhu gafūrun rahīm

- اللهُ الْأُمُورَ جَمِيعًا

Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-
amru jamī`an

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Syukur Alhamdulillah senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT Tuhan Semesta Alam yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah berupa skripsi yang berjudul: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Company di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi. Tidak lupa shalawat dan salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW, yang karena atas jasa-jasanya mampu menuntut umat manusia menuju Ridho dan Hidayah-Nya.

Tulisan sederhana ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam memperoleh Strata-1 (S1) Sarjana Ekonomi Islam pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Sebagaimana manusia lainnya, penulis menyadari segala kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penulisan skripsi ini, sehingga kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima untuk kemajuan proses belajar penulis kelak di kemudian hari. Penulis menyadari bahwa tanpa kehadiran sosok-sosok yang menginspirasi dan memandu perjalanan akademik ini, maka penulis tidak mampu sampai pada capaian ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam- dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas IslamIndonesia.
2. Dr. Drs. Asmuni M.A selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
3. Dosen Pembimbing Skripsi penulis, Bapak Rheyza Virgiawan, Lc., M.E yang telah sabar dan tulus membantu dan memberi semangat mengarahkan penulis dalam proses pengerjaan skripsi hingga skripsi

penulis selesai. Semoga bapak dan keluarga selalu diberikan kesehatan.

4. Kedua orang tua tercinta, ayah Achmad Rozali dan Ibu Ratu Badriah yang karena kekuatan, kesabaran dan kasih sayangnya yang tulus telah membantu penulis untuk menggapai cita-cita penulis, selalu menyemangati dan mendoakan kebaikan putra dan putrinya;
5. Ibu Chairatunnisa, S.Ak., selaku Manager Namu Tuang Café & Resto Sukabumi yang telah bersedia meluangkan waktunya memberikan informasi dan keterangan tentang masalah yang diteliti oleh penulis sesuai dengan kompetensinya. Semoga Ibu dan keluarga senantiasa diberikan Kesehatan;
6. Bapak Saiful Anwar selaku Pembina kegiatan spiritual company yang telah bersedia meluangkan waktunya memberikan informasi dan keterangan tentang masalah yang diteliti oleh penulis sesuai dengan kompetensinya. Semoga Bapak dan keluarga senantiasa diberikan Kesehatan;
7. Seluruh karyawan Namu Tuang Café & Resto Sukabumi yang telah bersedia meluangkan waktunya memberikan informasi dan keterangan tentang masalah yang diteliti. Semoga Ibu dan keluarga senantiasa diberikan Kesehatan;
8. Sahabat-sahabat terbaik penulis, pejuang sarjana di perantauan yaitu di Yogyakarta; Adam Yazli Puta dan Andi Tahran Purnomo. Terimakasih telah membantu saya dalam mengerjakan skripsi;
9. Teman-teman alumni kelas “B” Prodi Ekonomi Islam terima kasih telah mengajarkan banyak hal, cinta kasih, dan tolong menolong;
10. Teman pemagangan saya di Namu Tuang Ryan Indra Wijaya, terima kasih telah memberikan pengalaman kepada penulis selama magang di Sukabumi.

Demikian pengantar ini di sampaikan, penulis menyadari akan keterbatasanyang ada, maka semua kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Sekali lagi penulis mengucapkan

terima kasih kepada semua pihak yang turut berpartisipasi dalam penelitian tugas akhir, semoga karya tulis ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta,
14 September 2023

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Syaifullah Achmad
19423080

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
NOTA DINAS.....	ii
REKOMENDASI PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	ix
TRANSLITERASI ARAB LATIN	xi
KATA PENGANTAR.....	xviii
DAFTAR ISI.....	xx
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	7
A. Telaah Pustaka.....	7

B. Landasan Teori	14
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Desain Penelitian	25
B. Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian	25
C. Subjek dan Objek Penelitian	25
D. Sumber Data	26
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
G. Teknik Analisis Data	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	31
B. Penerapan MSDM Pada Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi.....	35
C. Implementasi Spiritual Company	55
D. Penerapan SDM Berbasis Spiritual Company.....	58
E. Manfaat SDM Berbasis Spiritual Company	64
BAB 5 PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 0. 1. Transliterasi Konsonan	xii
Tabel 0. 2. Transliterasi Vokal Tunggal	xiii
Tabel 0. 3. Transliterasi Vokal Rangkap.....	xiii
Tabel 0. 4. Transliterasi Maddah	xiv
Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu	11
Tabel 4. 1. Sarana dan Prasarana	35
Tabel 4. 2. Perencanaan SDM.....	36
Tabel 4. 3. Alur Rekrutmen.....	38
Tabel 4. 4. Rekrutmen SDM	40
Tabel 4. 5. Seleksi SDM	42
Tabel 4. 6. Kontrak Kerja SDM	44
Tabel 4. 7. Penilaian Kerja SDM	47
Tabel 4. 8. Kompensasi SDM	48
Tabel 4. 9. Pemberhentian SDM	51
Tabel 4. 10. MSDM Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi	53
Tabel 4. 11. Spiritual Company	55
Tabel 4. 12. Manfaat Spiritual Company	56
Tabel 4. 13. Nilai Akidah	59
Tabel 4. 14. Nilai Ibadah.....	61
Tabel 4. 15. Nilai Akhlaq	63
Tabel 4. 16. Manfaat Spiritual Company	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1. Teknik Analisis Data.....	29
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi.....	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perekonomian dunia saat ini telah berkembang begitu pesat sehingga ditandai dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini menyebabkan persaingan yang ketat antar perusahaan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai konsumen dari produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, banyak pelaku usaha yang terlibat dalam membangun berbagai jenis bentuk usaha atau bisnis. Beroperasinya sebuah bisnis tidak hanya dilihat dari pentingnya strategi dalam mempertahankan keunggulannya demi meningkatkan pendapatan, melainkan juga tidak terlepas dari etika dalam berbisnis. Menerapkan etika dalam bisnis dapat mengarahkan tujuan manusia dalam mencapai kebahagiaan duniawi untuk memperoleh keuntungan materi dan kebahagiaan akhirat serta mendapatkan keridhaan Allah SWT.

Dalam Islam, tujuan bisnis tidak hanya berorientasi meraih keuntungan semata, namun lebih menekankan pada kemaslahatan sesuatu produk dan keberkahan dalam memperoleh keuntungan. Oleh karena itu, bisnis yang baik tidak boleh ada kecurangan, riba, manipulasi harga atau menimbun barang. Etika bisnis digunakan untuk mengendalikan persaingan dalam bisnis agar tidak menyimpang dari semua standar bisnis yang ada. Etika bisnis juga dapat diterapkan oleh para pengusaha untuk dapat mempertimbangkan setiap proses kegiatan usahanya, apakah sudah sesuai dengan syariat Islam atau tidak (Ratih S., 2021). Dalam bisnis, manusia memiliki peran penting dalam menerapkan fungsi dari manajemen.

Dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, manusia memiliki peran besar agar tercapainya tujuan organisasi. Manajemen yang berfokus

dalam mengatur pekerjaan manusia disebut juga manajemen sumber daya manusia (Hariandja, 2002). Menurut Handoko (2001), manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses dalam mengelola pekerjaan manusia dengan efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi. Selain sebagai sumber daya esensial, manajemen sumber daya manusia juga bertujuan sebagai pelaku dalam merancang, mengembangkan, dan meningkatkan sebagian besar kegiatan produksi. Menurut Frederick W. Taylor yang dari bukunya "*The Principles of Scientific Management*" yang dikutip oleh Fitriana menjelaskan bahwa memaksimalkan potensi sumber daya manusia merupakan cara yang efektif dalam meningkatkan produktivitas sebuah bisnis. Pemaksimalan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui peningkatan upah kerja agar para karyawan dapat memaksimalkan potensinya dalam memproduksi barang atau jasa (Fitriana, 2019). Maka dari itu, dengan memaksimalkan sumber daya manusia, perusahaan dapat menghasilkan jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) barang atau jasa yang tepat.

Karyawan adalah nilai aset yang memiliki andil besar dalam perkembangan perusahaan dengan diiringi penerapan nilai spiritual setiap individu yang berdampak kepada peningkatan kinerja perusahaan. Perusahaan yang tidak didukung dengan kinerja karyawan baik dari aspek kuantitas, kualitas, strategi, dan operasional yang baik, maka perusahaan tersebut akan sulit dalam mempertahankan serta mengembangkan eksistensinya dalam jangka waktu yang lama (Rivai, 2004). Selain itu, nilai spiritual juga memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Banyak orang percaya bahwa nilai spiritual adalah kemampuan akal dan mental yang penting dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya nilai spiritual dalam pekerjaan menjelaskan bahwa manusia tidak hanya bekerja melalui tangan mereka, melainkan juga hati mereka. (Sutardjo & Wiramiharja, 2003). Dengan demikian, karyawan tidak hanya berkontribusi pada perusahaan melainkan juga secara tidak langsung menjalankan nilai-nilai

spiritual dengan mensyukuri apa yang telah diberikan kepadanya oleh Allah SWT.

Penerapan nilai-nilai spiritual terhadap sumber daya manusia dalam perusahaan harus menggunakan regulasi yang sesuai syariat Islam untuk mengatur hubungan antar karyawan melalui fungsi manajemen sumber daya manusia melalui perencanaan SDM yang meliputi rekrutmen, seleksi kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja dan kompensasi (Izzah & Fuad, 2017). Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007), perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang menetapkan jumlah dan jenis pegawai yang mampu melakukan hal-hal yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan melakukan perencanaan SDM, perusahaan dapat mencegah permasalahan yang terjadi seperti kelebihan karyawan ataupun kurangnya kompetensi antara karyawan yang ada dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Budaya kerja dalam sebuah perusahaan seperti inilah yang mampu meningkatkan kualitas kinerja setiap karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Muis (2018), menurutnya budaya kerja memiliki peran yang sangat strategis dalam mendorong dan meningkatkan kinerja suatu organisasi, khususnya kinerja karyawan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya kerja berperan sebagai alat untuk menentukan dan mengarahkan tujuan pekerjaan menjadi lebih efektif, dan juga sebagai alat untuk memecahkan masalah dalam lingkungan pekerjaan. Untuk itu perusahaan harus mampu menciptakan budaya organisasi/perusahaan yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang sesuai prinsip syariat Islam, Seorang muslim selalu menyertakan Allah dalam setiap pekerjaannya. Rasulullah Muhammad Saw menganjurkan umatnya untuk bekerja secara professional (Mursi, 1997). Profesionalisme menurut

Yusanto dan Widjajakusuma (2002), mencirikan tiga hal yang sesuai dengan tuntunan dalam bisnis menurut pandangan Islam, yaitu: *Kafa'ah* yang berarti handal dalam melakukan pekerjaannya. Berikutnya, *Himmatul'amal* yaitu menjalani dengan penuh semangat dalam melaksanakan tugasnya. Dan terakhir, *Amanah*, yang memiliki arti bertanggung jawab dan dapat dipercaya dalam melaksanakan setiap kewajibannya. Dengan kata lain, seorang Muslim harus memiliki etos kerja yang tinggi dengan menekankan nilai kedisiplinan, produktif, dan juga inovatif. Nilai-nilai diatas perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai spiritual Islam.

Namu Tuang Café & Resto Sukabumi memiliki sejumlah karyawan yang dimana setiap karyawannya memiliki tugas yang berbeda mulai dari Costumer Service, pelayan, hingga pengolah hidangan. Dalam perihal ini, tentu sebuah perusahaan memiliki sebuah upaya rancangan kebutuhan akan sumber daya manusia yang professional dan loyal di bidangnya masing-masing melalui proses perencanaan sumber daya manusia. Selain itu, penanaman nilai spiritualitas terhadap karyawan dapat membuat seseorang merasa terlindungi dan memungkinkan mereka untuk bekerja tanpa rasa takut sehingga lebih aman dalam beraktivitas di lingkungan tempat bekerja (Arief, 2010). Maka dari itu, melalui penerapan nilai spiritual diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan pelayanan yang baik serta kepuasan bagi pelanggan yang sejalan dengan tujuan dari Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dan kajian mendalam terkait manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang sesuai dengan nilai spiritualitas dalam Islam yang dilakukan oleh manajer Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi. Dengan demikian maka judul penelitian yang di angkat oleh peneliti adalah

“Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual Company* di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) di Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi?
2. Bagaimana implementasi sumber daya manusia berbasis *Spiritual Company* sebagai peningkatan kinerja pada karyawan Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi?

C. Tujuan

3. Untuk mengetahui penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) di Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi.
4. Untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis *Spiritual Company* di dalam Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi.

D. Manfaat Penelitian

5. Manfaat Akademis

a. Bagi Namu Tuang Café & Resto Sukabumi

Dapat dijadikan tolak ukur terhadap manajer restoran mengenai pemahaman manajemen sumber daya manusia ataupun dijadikan sebagai sumbangan pemikiran peneliti sebagai bentuk bahan pertimbangan dalam pelaksanaannya.

b. Bagi Prodi Ekonomi Islam

Kajian penelitian ini dapat dijadikan referensi dan acuan dalam mengembangkan Program Studi Ekonomi Islam di Universitas Islam Indonesia, serta dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa selanjutnya untuk melakukan penelitian yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian ini.

6. Manfaat Praktis

Penulis dapat memperoleh pengetahuan dan juga ilmu yang dapat dijadikan sumbangan pemikiran dan acuan bagi pihak namu tuang cafe & resto sukabumi dalam mengaplikasikan manajemen

sumber daya manusia yang berhubungan dengan nilai-nilai islam terhadap karyawan di Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi.

E. Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan dalam penulisan skripsi ini, penyusun membagi skripsi ini menjadi lima bagian, yaitu:

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah tujuan dan manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

Bab kedua, merupakan landasan teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan *spiritual company*.

Bab ketiga merupakan metode penelitian yang berisi tentang penentuan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan penyusun dalam penulisan ini.

Bab keempat, analisis data dan pembahasan, Pada bab ini berisi tentang analisa menyeluruh atas penelitian yang dilakukan, Yang berisi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual Company* Di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi

Bab kelima, kesimpulan dan saran, yang merupakan bagian akhir daripenulisan literatur ini. Pada bab ini berisikan kesimpulan penelitian yang merupakan jawaban jawaban dari permasalahan dan tujuan penelitian yang telah disusun. Selain itu juga berisi saran dari penulis yang ditujukan kepada perusahaan yang berhubungan dengan objek dan tujuan penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Telaah Pustaka

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa referensi jurnal terdahulu yang relevan dengan penelitian. Referensi ini digunakan penulis sebagai acuan dalam memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang dilakukan. Adapun referensi sumber yang terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Susi handayani dan Yudi Siswadi (2019) menjelaskan dalam penelitiannya yang berjudul “Analysis of Islamic Concept in Human Resource Management Practies”. Metode penelitian dan analisis data yang digunakan ialah secara deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi pustaka. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana prinsip Islam diterapkan kedalam praktik manajemen sumber daya manusia di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia. Hasil penelitian ini menemukan terdapat beberapa prinsip yang tidak sejalan dengan konsep islam sehingga terciptanya suasana yang tidak nyaman oleh karyawan muslim. Hal ini dikarenakan terdapat kebijakan perusahaan yang berlawanan terhadap dengan prinsip islam.

Berikutnya terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ibojo dan Asabi (2014) yang berjudul “Compensation Management and Employees Performance the Manufacture Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry”. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana manajemen kompensasi terhadap seluruh karyawan melalui evaluasi terhadap kinerja, tingkat kepuasan pelayanan dan hubungan antara manajemen kompensasi dengan peningkatan produktivitas dan retensi staf. Metode yang digunakan meliputi data primer

dan sekunder dengan statistik inferensial dan deskriptif melalui pendekatan Analysis of Variance (ANOVA). Pengambilan sumber data melalui kuesioner dengan beberapa responden. Hasil dari penelitian ini yaitu adanya hubungan yang signifikan antara pelayanan kesejahteraan, kinerja karyawan, manajemen kompensasi dan peningkatan produktivitas. Secara menyeluruh terdapat hubungan positif antara manajemen kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian oleh Ririn, Sri, dan Aldo (2022) yang berjudul “Kajian Literatur: Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan”. Tujuan dari penelitian ini untuk mendapatkan hasil yang konsisten mengenai hubungan antara peran dan fungsi pengelolaan sumber daya manusia terhadap usaha makanan secara kronologis dengan sumber rujukan melalui jurnal dan buku terkait. Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif dengan pengambilan data melalui observasi literatur dan beberapa referensi pendukung. Dalam hal ini, peneliti menemukan fakta bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting yang mempengaruhi sebuah bisnis, khususnya bisnis kuliner.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ningrum dan Fatikhin (2020) dengan judul “Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Mubarakah Kudus”. Adapun hasil dari temuan penelitian ini yaitu banyaknya karyawan yang merasa stress saat bekerja. Melalui penganganan individual dan organisasional dengan cara memberikan waktu istirahat sejenak dan memberikan agenda kegiatan kultum dan motivasi yang bertujuan untuk memberikan kenyamanan dan ketenangan selama bekerja. Hasil dari penelitian ini terdapat faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pada BMT Mubarakah Kudus, diantaranya terdapat faktor kemampuan, motivasi, dan mental yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan

teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Pada penelitian Norvadewi (2017) berjudul “Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islam”. Penelitian ini membahas mengenai peran penting manajemen sumber daya manusia untuk meraih keberhasilan pengelolaan suatu organisasi atau bisnis. Dalam manajemen, orang menjadi faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan/organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dalam Islam mengacu pada apa yang diilustrasikan oleh Nabi Muhammad SAW yang menjelaskan bahwa tujuan manusia diciptakan itu untuk beribadah kepada Allah sehingga semua aktivitas yang dilakukan manusia harus berupa ibadah karena manusia merupakan khalifah di muka bumi. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tanggungjawab untuk menjadikan manusia sebagai *kafa'ah* (profesional), *amanah* (terpercaya) dan *himmatul amal* (etis).

Berikutnya penelitian oleh Samsuni (2020) dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami”. Metode yang digunakan yaitu studi literatur dengan teknik pengumpulan data melalui jurnal, buku, dan sumber yang terkait dengan tema penelitian. Penelitian ini membahas mengenai manajemen sumber daya manusia dalam perspektif nilai-nilai Islam yang meliputi dua unsur tindakan manusia di dunia, yaitu tindakan muamalah dan amalan yang termasuk dalam kategori ibadah. Setiap kegiatan ibadah pada dasarnya tidak boleh kecuali ada dalil atau ketentuan yang sah ditemukan dalam Al-Qur'an dan Hadits yang menyatakan bahwa perbuatan itu wajib atau boleh dilakukan. Sedangkan dalam muamalah pada dasarnya semua perbuatan boleh dilakukan kecuali ada ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadis bahwa melarangnya. Islam memberikan penjelasan dan pandangan yang sangat dalam mengenai pengembangan sumber daya manusia. Bukan hanya sebagai khalifah di bumi, tetapi juga termasuk nilai-nilai sikap dari manusia itu sendiri.

Pada penelitian Nita Fitriana (2019) yang berjudul “Manajemen

Pengelolaan Sumberdaya Manusia Berbasis Religious Approach di Waroeng Stake & Shake dan Pamela Supermarket”. Peneliti mengungkapkan bahwa pengelolaan yang dilakukan oleh Pamela Supermarket dan Waroeng Steak & Shake tersebut sudah menerapkan manajemen sumber daya manusia yang berlaku untuk karyawannya sehingga dapat terkonsep dengan jelas bagaimana pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Metode yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif dengan model analisis data menggunakan pendekatan fenomenologis. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa baik Waroeng Steak & Shake maupun Pamela Supermarket sudah menerapkan aspek religi kedalam manajemen sumber daya manusia dengan ketentuan yang berbeda seperti dalam proses pengadaan dan pembangunan. Dalam proses pengadaannya, Waroeng Steak & Shake mengutamakan nilai ibadah seperti kemampuan membaca dan menulis Al Quran, sedangkan Pamela mengutamakan kesantunan. Dalam hal pembinaan dan pengembangan, Waroeng Steak & Shake memberikan pelatihan keagamaan dan penerapannya, sedangkan Pamela tidak melakukan kegiatan pembinaan. Mengenai kompensasi, pemeliharaan dan pemberhentian, Waroeng Steak & Shake dan Pamela Supermarket melakukan kegiatan yang sama.

Selanjutnya penelitian Izzah Isti’adzah dan Fuad Mas’ud (2017) yang berjudul “Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Pebisnis Muslim pada Ayam Bakar Wong Solo Cabang Simongan)”. Penelitian ini membahas mengenai praktik manajemen berbasis Nilai-nilai Islam. Peneliti mengindikasikan bahwa manajemen sdm pada ayam bakar wong Solo memiliki keterbatasan pengetahuan pada pengelola dan karyawan terhadap nilai-nilai Islam sehingga menyebabkan penerapan yang tidak efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pemahaman pemilik, manajer, dan karyawan tentang nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam manajemen. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa pemilik dan karyawan

memiliki pemahaman yang baik terkait dengan nilai-nilai Islami yang diterapkan di tempat kerja meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi.

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Penulis	Persamaan	Perbedaan
1	Analysis of Islamic Concept in Human Resource Management Practies (Susi handayani dan Yudi Siswadi, 2019)	Variabel penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dan metode penelitian secara kualitatif	Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh dan penerapan nilai-nilai Islam di beberapa perusahaan terhadap karyawan di Indonesia
2	Compensation Management and Employees Performance the Manufacture Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the	Variabel penelitian tentang manajemen sumber daya manusia	berfokus mengenai manajemen kompensasi terhadap kinerja karyawan
	Food and Beverage Industry (Ibojo dan Asabi, 2014)		

3	Kajian Literatur: Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisns Jasa Makanan (Ririn, Sri, dan Aldo, 2022)	Variabel penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dan metode penelitian secara kualitatif	Penelitian ini hanya berfokus kepada pembahasan pemikiran para ahli mengenai peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia
4	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Mubarakah Kudus (Ningrum dan Fatikhin, 2020)	Variabel penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dan metode penelitian secara kualitatif	Objek penelitian berbeda dan penelitian ini berfokus terhadap strategi penanganan organisasional terhadap karyawan
5	Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islam (Norvadewi, 2017)	Variabel penelitan berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia	Penelitian ini hanya membahas secara umum mengenai manajemen sumber daya manusia dalam bisnis islam dan metode yang digunakan adalah
			studi literatur berbeda dengan penelitian penulis yang menggunakan metode kualitatif

6	Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami (Samsuni, 2020)	Variabel penelitian berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia	Metode yang digunakan yaitu studi literatur dan lebih tertuju mengenai nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia secara umum
7	Manajemen Pengelolaan Sumberdaya Manusia Berbasis <i>Religious Approach</i> di Waroeng Stake & Shake dan Pamella Supermarket (Nita Fitriana, 2019)	Variabel penelitian berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan metode penelitian kualitatif	Objek penelitian berbeda dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membandingkan antara dua objek yang berkaitan dengan MSDM melalui pendekatan keagamaan
8	Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi	Variabel penelitian berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan	Objek penelitian berbeda dan penelitian ini membahas mengenai hasil dari

	Pebisnis Muslim pada Ayam Bakar Wong Solo Cabang Simongan (Izzah Isti'adzah dan Fuad Mas'ud, 2017)	metode penelitian kualitatif	implementasi nilai islam terhadap sumber daya manusia, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis tidak hanya dari hasil melainkan juga melalui kegiatan spiritual perusahaan terhadap karyawannya
--	---	---------------------------------	--

B. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu *“management”* dengan kata kerja *“to manage”* yang berarti mengurus, mengemudikan, mengelola, menjalankan, membina atau memimpin. Digabungkan dengan kata benda *“management”* dan *“manage”* berarti orang yang melakukan kegiatan manajemen. Ada pula yang berpandangan bahwa manajemen berasal dari Bahasa Latin dengan kata *“mantis”* yang artinya tangan dan *“agere”* yang artinya mengerjakan. Kedua kata tersebut digabungkan untuk membentuk kata kerja *“managere”* yang berarti mengelola (Alma & Priansa, 2016).

Menurut B. James A.F. Stoner Manajemen merupakan sebuah proses dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengendalikan dan memimpin berbagai upaya untuk mengatur anggota dan proses penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan sebuah organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Kadarman & Yusuf Udaya, 1997). Sedangkan menurut

Malayu S.P. Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa manajemen adalah sebuah ilmu dan seni dalam mengatur proses dalam memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan demikian, manajemen dianggap sebagai proses mengatur dan mekanisme dalam mengelola sumber daya organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Sejalan dengan Hasibuan, Eri Susan (2019) mendefinisikan bahwa manajemen yang berhubungan dengan sumber daya manusia merupakan masalah yang berkaitan dengan pemberdayaan manusia saat melaksanakan pekerjaan secara optimal atau efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian, apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang dilakukan dalam sebuah organisasi yang memfasilitasi pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif untuk mencapai tujuan individu, perusahaan, dan masyarakat.

Dalam Islam, manajemen sumber daya manusia berorientasi pada dua perbuatan manusia di dunia, yaitu perbuatan disebut muamalah dan amalan yang termasuk dalam kategori ibadah. Sebuah aksi Ibadah pada dasarnya tidak boleh kecuali ada dalil atau ketentuan yang sah ditemukan dalam Al-Qur'an dan Hadits yang menyatakan bahwa perbuatan itu wajib atau mungkin dilakukan. Sedangkan dalam muamalah pada dasarnya semua perbuatan boleh dilakukan kecuali ada ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadis bahwa melarangnya (Zainul Arifin, 2003). Selain itu, terdapat keterkaitan manajemen sumber daya manusia dengan konsep manajemen syariah. Menurut Sofyan Syafri manajemen syariah adalah ilmu manajemen yang komprehensif struktur teoretis menyeluruh yang konsisten dan dapat dipertahankan dalam hal empiris berdasarkan semangat dan prinsip-prinsip Islam. (Samsuni, 2020). Terdapat empat hal yang mencakup manajemen sumber daya manusia menurut Saifuddin Bachrun (2014) yaitu:

- 1) Penilaian kinerja tidak hanya dilakukan saat bekerja tetapi juga semua tindakan di dunia semasa hidupnya karena semua perbuatan

yang dilakukan pada akhirnya akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah SWT. Karena itu setiap muslim harus selalu berhati-hati tidak hanya dalam pekerjaan melainkan juga terhadap kehidupannya.

- 2) Penilaian kinerja harus berdasarkan kaidah Al-Qur'an. Ada dua metode dalam melakukan evaluasi kinerja, yaitu evaluasi berdasarkan pertimbangan (sifat kepribadian, karakter) dan evaluasi berdasarkan perilaku.
- 3) Islam menganjurkan pelatihan dan pengembangan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga membahas semuanya, seperti melalui pembinaan dan pengembangan moral serta spiritualitas manusia.

2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berbasis *spiritual company* bertujuan untuk mengatur dan meningkatkan nilai-nilai spiritual dan moralitas seorang karyawan ke arah yang lebih baik, begitu juga diperlukan kesadaran spiritual untuk memberikan gambaran baru dalam pengelolaan perusahaan. Adapun ruang lingkungannya meliputi semua kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, seperti yang dinyatakan oleh Rana & Malik (2016), sebagai berikut:

1) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan adalah mengidentifikasi kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Yusanto dan Widjajakusuma (2002) perencanaan sumber daya mencakup beberapa aspek seperti permintaan tenaga kerja, kebutuhan kapasitas tenaga kerja yang ada, dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.

2) Rekrutmen

Yaitu kegiatan dalam mencari dan memilih kandidat terbaik untuk mengisi posisi yang tersedia dalam organisasi. Menurut Hashim (2009),

Rekrutmen adalah tahap di mana perusahaan mencari dan menarik orang untuk mengisi posisi yang tersedia. Pada tahap ini Perusahaan mencari orang-orang yang sesuai dengan kriteria dan persyaratan dalam menentukan seleksi yang sudah ditetapkan. Dalam hal ini, perusahaan harus bersikap professional.

3) Seleksi

Menurut Oktina (2012), dalam Islam proses memilih calon pegawai harus dalam kondisi yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Selama proses seleksi, perusahaan dilarang memihak salah satu calon pegawai dalam prosesnya.

4) Kontrak Kerja

Menurut Norvadewi (2017) Kontrak kerja sebagai sarana dalam menjalin hubungan kerja yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dalam artian dapat mencerminkan keadilan yang baik bagi perusahaan dan pekerja agar dapat menciptakan suasana lingkungan yang baik. Maka dari itu perlu adanya ikatan kekeluargaan antara perusahaan dan pegawai.

5) Pelatihan dan Pengembangan

Yaitu untuk memberikan pelatihan dan pengembangan pada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam pekerjaan. Menurut Soekidjo (2009), pengembangan SDM yaitu proses dalam meningkatkan kualitas atau kemampuan manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam proses ini dibutuhkan dibutuhkan aspek moral dan spiritual dalam melaksanakan pekerjaan.

6) Penilaian Kerja

Menurut Wijayanto (2012) Penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan sebagai upaya memperbaiki kinerja karyawan dan perusahaan. Penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi/perusahaan untuk mengevaluasi pegawai serta kepentingan bagi pegawai. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai keperluan, misalnya untuk pertimbangan kenaikan jabatan, pembuatan program pelatihan, kenaikan

gaji, pemberian bonus, dan sebagainya.

7) Kompensasi

Kompensasi atau imbal jasa adalah sesuatu yang wajib diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Menurut Yusanto & Widjajakusuma (2002) kompensasi harus dicantumkan secara rinci pada saat melakukan kontrak kerja sesuai yang telah disepakati kedua pihak.

8) Pemberhentian Kerja

Pemberhentian kerja adalah fungsi operasi terakhir dari manajemen sumber daya manusia. Ketentuan Pemberhentian sering juga disebut dengan istilah perpisahan, perpisahan, atau pemutusan hubungan kerja (PHK). Menurut Hasibuan (2005), Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja karyawan terhadap suatu perusahaan. Dengan pemberhentian itu berarti akhir dari keterikatan antara karyawan dengan perusahaan.

3. Tinjauan Spiritual Company

Secara teoritis *spiritual company* tidak memiliki batasan arti serta minim akan definisi secara literatur, namun *spiritual company* dapat diartikan sebagai sebuah perusahaan yang memiliki hubungan harmonis terhadap seluruh *stake holder*. Menurut Djakfar (2012) *spiritual company* adalah perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip spiritualitas sebagai tujuan landasan visi dan misi perusahaan yang bersifat universal. Dalam pelaksanaannya, praktik spiritualitas dan religiusitas tidak dapat terpisahkan dalam sebuah perusahaan karena dengan menerapkan kedua praktik tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja perusahaan. Hal ini juga di dukung oleh pernyataan Yogatama dan Widyarini (2015) bahwa setiap individu yang hidup dengan nilai-nilai spiritual di tempat kerja melalui interaksi dengan orang lain akan menemukan diri mereka sebagai bagian dari komunitas di mana mereka merasa dihargai dan didukung. Pemahaman mengenai nilai spiritualitas di tempat kerja akan membuat seseorang merasa setara sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman di tempat kerja. Dengan

demikian, setiap individu di organisasi dapat mempertajam intuisi dan kreativitas yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja mereka.

Nilai-nilai spiritualitas dalam perusahaan dapat menempatkan karyawan pada posisi dimana setiap karyawan dapat memaknai kerja sebagai ibadah dan sebagai wujud pertanggung jawabannya kepada Allah Swt. Hal ini dapat dituangkan ke dalam berbagai aktivitas pekerjaan, Pekerjaan yang didasari dengan nilai-nilai spiritualitas akan berdampak terhadap kinerja karyawan seperti meningkatnya produktivitas, Tumbuhnya rasa semangat dalam bekerja, menurunnya tingkat resiko dan kecelakaan saat bekerja, serta meningkatnya efisiensi (Hijriah, 2016).

Pilar utama dalam sebuah perusahaan adalah visi dan misi, oleh karena itu perusahaan yang menanamkan nilai-nilai spiritual memiliki visi dan misi spiritual perusahaan seperti perusahaan pada umumnya agar memberikan karakter atau kepribadian khas kepada perusahaan. Kemudian memberikan kekuatan untuk bersaing sehingga spiritual perusahaan mengandung perhatian pada tiga hal fundamental (Hendrawan, 2009), di antaranya:

- 1) Perusahaan menjadi pencipta kesejahteraan bagi internal maupun eksternal stakeholder, bumi dan seluruh ekosistem yang menopangnya.
- 2) Perusahaan bertanggung jawab pada pelestarian dan pengayaan keimanan dan kepercayaan, kehidupan, keturunan dan generasi yang akan datang, dan kekayaan.
- 3) Perusahaan harus dibangun di atas persaudaraan universal yang mengedepankan persamaan, cinta kasih, kebaikan, kewajiban menciptakan kesejahteraan orang lain, dan menciptakan keadilan sosial ekonomi.

Spiritualitas dalam hal ini tidak hanya dilihat sebagai praktik pelaksanaan ritual ibadah dalam agama. Spiritualitas yang dimaksud adalah

potensi yang dibangun dalam diri setiap manusia, apapun agama dan kepercayaannya (Agustian, 2013). Nilai-nilai spiritual seperti kejujuran, integritas, kepedulian sosial, dan lain-lain sejatinya merupakan nilai-nilai luhur yang telah tertanam dalam setiap jiwa manusia untuk membentuk nilai karakter. Pembentukan karakter merujuk pada nilai-nilai yang telah diajarkan oleh Al-Qur'an dan Sunnah. Jika sebuah perusahaan dibangun oleh karyawan yang berkarakter mulia berdasarkan nilai-nilai Islam, maka akan meningkatkan kinerja perusahaan ke arah yang lebih baik. Dengan demikian, pembentukan nilai karakter spiritual pada karyawan, dapat mempengaruhi kinerja perusahaan menjadi luar biasa. Maka dari itu dalam rangka meningkatkan ibadah dan ketaqwaan kepada Allah, perusahaan harus memiliki misi spiritual yang diembannya dapat bermanfaat bagi seluruh umat manusia ("*rahmatan lil alamin*") (Anjelisa, 2020). Dengan demikian melalui penerapan nilai-nilai spiritualitas dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak juga terhadap peningkatan kemakmuran *stakeholder* dan juga sebagai bentuk ibadah kepada Allah Swt.

Spiritual Company bertujuan untuk menyatukan kembali berbagai unsur vital kehidupan yang selama ini terpisahkan dari tempat kerja. Menurut Sanerya (Hendrawan, 2009), terdapat dua sasaran yang ingin dicapai melalui Spiritual Company.

- 1) pembangunan diri (self) menurut Guillory merumuskan orang yang terpadu (integrated) adalah orang yang memiliki kesatuan tubuh, pikiran, dan spirit di dalam kehidupan sehari-harinya. Keterpaduan adalah hasil kearifan dan belajar yang berkesinambungan dari pengalaman. Dalam konteks pengalaman spiritual, Tuhan adalah penyatu semua segi kehidupan individu dan kelompok yang paling Tinggi.
- 2) penguatan perusahaan, sehingga berdaya saing tinggi di pasar. Penguatan perusahaan terarah pada peningkatan mutu struktur, proses, dan peraturan yang memfasilitasi berfungsinya secara efektif peran-

peran individu dan kelompok di dalam organisasi.

4. Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual Company*

Sumber Daya Manusia berbasis spiritual company bertujuan untuk menata dan meningkatkan jiwa spiritual dan moralitas karyawan kearah yang lebih produktif dan dan optimis dalam bekerja. Hal ini sesuai pernyataan Mitroff dan Denton (1999) menyatakan bahwa dampak penerapan spirtualitas dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi dalam memahami bagaimana spiritualitas dapat diintegrasikan ke dalam budaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan produktif. Penerapan spiritualitas dalam perusahaan dapat menginspirasi karyawan untuk mencari makna dalam pekerjaan mereka, meningkatkan kolaborasi, dan merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi. Sehingga melalui penerapan spiritual dalam perusahaan dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan optimisme karyawannya dalam bekerja dan berbisnis. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Oshman Gani (2013), bahwa nilai-nilai spiritualitas di dunia kerja terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan individu, kreativitas karyawan, keharmonisan organisasi, dan kesuksesan bisnis di masa mendatang. Spiritualitas juga terbukti memiliki hubungan positif dengan performa karyawan. Agama berfungsi sebagai penghubung antara spiritualitas dan performa kerja karyawan.

Menurut Karakas (2010) Sumber Daya Manusia berbasis spiritual company dapat dibagi menjadi 3 jenis, yaitu:

1) Pembinaan Nilai Akidah

Pembinaan akidah merupakan suatu hal yang sangat penting karena menjadi sumber nilai dan perilaku. Islam menggunakan kata iman untuk mengukur akidah seseorang. Akidah Islam adalah meyakini bahwa tiada Tuhan selain Allah dan Muhammad adalah utusan Allah. Dapat dilihat bagaimanakah pembinaan akidah hingga menghasilkan pergerakan batin yang mampu mengubah kehidupan organisasi dan bisnis karena perubahan sikap dan perilaku dari

karyawannya.

Pembinaan akidah harus didasari pada Al-Qur'an sebagai satu-satunya kitab yang menjadi pedoman bagi Muslim untuk menjanakan kehidupan. Dengan meyakini dan mengimani isi dari Al-Qur'an dapat merubah sikap dan perilaku manusia untuk menjadi lebih baik. Oleh sebab itu, pembinaan akidah untuk membentuk ideologi dan pola pikir karyawan dengan bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah adalah langkah untuk mencapai kesuksesan dunia dan akhirat

2) Pelatihan Nilai Spiritual (Ibadah)

Pelatihan secara spiritual dapat meninggalkan bekas yang sangat kuat dan mendalam pada jiwa manusia. Jika dilakukan dengan kedisiplinan, pelatihan ini mampu melipat gandakan kapasitas jiwa untuk memikul beban yang sangat berat. Perlu disadari bahwa membangun ideologi bisnis berdasarkan spiritualitas Islam melibatkan berbagai upaya, seperti mengembangkan alam pemikiran baru, mengatur perilaku, dan meraih hasil yang terbaik.

Pada dasarnya ada dua pola dalam pelatihan spiritual yang perlu diterapkan dalam pengembangan karyawan dengan konsep Islam, yaitu:

a. Pola Vertikal (Manusia Kepada Allah)

Pengembangan Islami secara verikal dibangun dengan menanamkan nilai dasar seperti aqidah, syariah, dan akhlak yang kuat. Contohnya, karyawan diwajibkan untuk melaksanakan sholat wajib, dituntut untuk selalu membaca Al-Qur'an setelah sholat maghrib, lalu membuat program hafidz al-Qur'an dengan memberika reward yang besar seperti umroh gratis. Dengan begini lama-kelamaan akidah, syariah, dan akhlak tersebut akan tertanam dengan sendirinya didalam jiwa tanpa adanya paksaan.

b. Pola Horizontal (Manusia Kepada Sesama Manusia)

Pola horizontal adalah bagaimana seseorang dapat menyikapi tantangan yang muncul dari luar diri. Seperti contohnya, sesorang dapat dengan bijak menjauhi larangan Allah yang menimbulkan keburukan-keburukan. Tantangan seperti ini sulit dilakukan jika tidak memiliki iman yang kuat. Jika memiliki

keimanan kuat dan ilmu agama yang kokoh, seberat apapun tantangan duniawi yang diberikan akan dapat menghadapinya.

3) Pembinaan Nilai Akhlaq

Islam mendorong para pengusaha untuk menjalankan bisnis mereka dengan etika dan moralitas yang tinggi. Hal ini melibatkan menghindari penipuan, memenuhi janji, menghormati hak-hak orang lain, dan berperilaku jujur dan jujur dalam semua aspek bisnis. Bisnis yang dijalankan dengan prinsip-prinsip moralitas akan memberikan dampak positif pada masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

Prinsip spiritualitas dalam perusahaan pada hakekatnya membangun budaya perusahaan atau bahkan mengubah budaya. Dengan demikian pula karyawan mampu memaknai kerja sebagai ibadah dan perwujudan pertanggungjawaban kepada Allah SWT. Hal ini akan berdampak pada komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen dan keterlibatan kerja karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Produktivitas semakin tinggi, menurunnya tingkat kehadiran, menurunnya tingkat kesalahan dan kecelakaan kerja serta meningkatnya efisiensi. Selanjutnya kinerja karyawan ini akan meningkatkan kinerja perusahaan karena mampu memenuhi kepuasan para stakeholder, dari segi pemasok ataupun pelanggan serta masyarakat yang berada di lingkungan Spiritual Company. Apalagi di Indonesia yang mayoritas penduduknya muslim, Spiritual Company yang menggunakan basis Islam dan dampak yang nyata bagi masyarakat akan mampu menjadi pilihan konsumen. Perusahaan jadi memiliki nilai yang menjadi keunggulan kompetitifnya serta juga terus mendapatkan pahala akibat beraktifitas sesuai dengan di jalan Allah SWT.

Secara singkat, manfaat yang diperoleh perusahaan atas penerapan Spiritualitas Company (Helmi, 2007), yaitu :

- 1) Menurunkan tingkat penyelewengan (fraud)
- 2) Meningkatkan produktivitas

- 3) Menciptakan suasana harmonis
- 4) Meningkatkan citra perusahaan dihadapan pelanggan dan pemasok
- 5) Meningkatkan tingkat pertumbuhan perusahaan
- 6) Menurunkan turnover karyawan
- 7) Menurunkan tingkat kesalahan/defect pada produk
- 8) Meningkatkan awareness.

Serta manfaat yang akan dirasakan karyawan di dalam perusahaan tersebut yaitu :

- 1) Menciptakan optimisme dan energi hidup tanpa batas
- 2) Menciptakan pemikiran yang lebih holistik
- 3) Meningkatkan produktivitas
- 4) Mengembangkan kesadaran
- 5) Menjadi pembelajar
- 6) Menciptakan keberanian dalam bertindak
- 7) Kemampuan untuk fokus
- 8) Meningkatkan hubungan kerja yang harmonis.

Dari pembahasan di atas sekiranya tampak jelas bahwa penerapan nilai-nilai spiritualitas di dalam praktik bisnis berdampak positif baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan dalam jangka Panjang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (*field research*), yang dimana sumber pengambilan data-data dari penelitian kualitatif ini berasal dari data tertulis ataupun melalui wawancara dari orang atau sumber yang diamati. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif berupa teknik pengumpulan data, observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiono, 2017). Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus yang digunakan untuk mencari kebenaran ilmiah dengan cara menemukan fakta-fakta yang terjadi di lapangan dan kemudian dikonstruksi dalam bentuk konsep teoritis meliputi peristiwa, lingkungan, dan situasi yang memungkinkan peneliti untuk memahami dan mengungkapkan sesuatu hal (Djam'an, 2011).

B. Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada Namu Tuang Cafe & Resto yang terletak di Gunungjaya, Kecamatan Cisaat, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat. Adapaun waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan Mei 2023 sampai selesai.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber utama dalam penelitian yang memiliki data tentang variabel yang diteliti. Untuk menentukan subjek dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Teknik ini dilakukan dengan cara menentukan responden yang dianggap paling mengetahui informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Untuk mendapatkan

informasi yang akurat responden harus memenuhi kualifikasi 3M (mengetahui, mengalami, dan memahami). Oleh karena itu, objek sampel yang diambil oleh peneliti untuk menjadi sumber data dalam penelitian ini meliputi supervisor, pembina mentoring keagamaan, dan karyawan Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi.

D. Sumber Data

a. Data Primer

Data ini diperoleh secara langsung dari narasumber melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi bersama pemilik atau manajer Namu Tuang Café & Resto dan juga karyawan sebagai informan dalam Menyusun dan menganalisa hasil penelitian.

b. Data Sekunder

Informasi dari data ini diperoleh secara tidak langsung dari narasumber, tetapi dari sumber lain melalui buku, jurnal, dan penelitian yang terkait dengan tema manajemen sumber daya manusia berbasis *spiritual company* dalam manajemen Islam.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti yaitu :

c. Observasi

Metode observasi merupakan salah satu varian dari metode pengumpulan data yang memiliki karakter metodologis yang kuat. Metode observasi bukan hanya proses mengamati dan merekam tindakan, melainkan juga dapat memberikan kemudahan informasi yang didapat dari lokasi penelitian (Hasanah, 2016). Menurut Sanafiah Faisal dalam buku Sugiyono, menjelaskan observasi pada penelitian kualitatif terbagi dalam tiga jenis yaitu observasi partisipasi (*participant observation*), observasi secara terbuka dan terselubung (*over observation dan covert observation*), dan observasi tidak terstruktur (*unstructured observation*) (Sugiyono,

2016). Dalam kegiatan observasi ini, peneliti menggunakan teknik observasi partisipatif, dengan begitu peneliti mengamati secara langsung ke lapangan yang akan dilakukan penelitian. Dalam hal ini lokasi yang peneliti amati yaitu Namu Tuang Cafe & Reso yang berlokasi di Jalan Kadudampit, Desa Gunung Jaya, Kecamatan Cisaat, Kabupaten Sukabumi yang akan dilaksanakan pada bulan Mei 2023. Dalam kegiatan observasi ini, peneliti meminta izin untuk mengamati proses kerja masing-masing karyawan, selain itu peneliti juga mengamati kegiatan spiritual keagamaan untuk memperoleh data yang lebih lengkap terkait pengaruh penanaman nilai-nilai *spiritual company* terhadap peningkatan kinerja karyawannya. Hasil observasi tersebut digunakan peneliti sebagai sumber rujukan untuk pengolahan data penelitian.

d. Wawancara

Metode ini dilakukan sebagai Teknik pengumpulan data yang dapat memudahkan peneliti dalam meraih informasi mendalam terkait situasi dan masalah yang terjadi. Teknik ini melibatkan interaksi secara langsung antara narasumber dan peneliti untuk mendapatkan informasi yang akurat berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan (Rosaliza, 2015). Dalam hal ini. Peneliti secara langsung terjun ke lokasi untuk mewawancarai pemilik usaha tersebut untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan penelitian ini.

e. Dokumentasi

Dokumentasi diperlukan untuk mengambil data yang akurat dan mempertajam analisis terkait dengan objek penelitian. Tujuan dari dokumentasi untuk mencari dan menganalisis dokumen-dokumen data yang diperlukan dalam penelitian ini.

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional berfungsi sebagai pedoman dalam melakukan suatu aktivitas yang berkaitan dengan penelitian. Operasional bersifat abstrak untuk memudahkan pengukuran variable. Menurut zaenuddin (2022) operasional menjelaskan tentang bagaimana mengukur suatu variabel dari hasil observasi bertujuan membantu peneliti dalam mengklasifikasikan fenomena lapangan yang terjadi ke dalam kategori khusus untuk menentukan variabel. Unsur-unsur pengelolaan operasional dilakukan secara menyeluruh terhadap nilai- nilai spiritualitas untuk mengukur dan mengimplementasikan konsep manajemen sumber daya manusia. Adapun keputusan operasional Namu Tuang Cafe & Resto sebagai berikut:

1. Seleksi dan Rekrutmen: Pada tahap rekrutmen dan seleksi, perusahaan dapat mengidentifikasi dan memilih kandidat yang memiliki nilai spiritual atau etis yang sejalan dengan budaya dan misi perusahaan.
2. Pelatihan dan Pengembangan: Perusahaan dapat menyediakan pelatihan dan pengembangan karyawan yang menekankan pada nilai-nilai spiritual dan etika tertentu, seperti integritas, kejujuran, dan tanggung jawab sosial.
3. Keseimbangan antara Kerja dan Kehidupan: Perusahaan dapat mempromosikan keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat dengan memberikan fleksibilitas waktu untuk kegiatan keagamaan dan keluarga, serta memberikan dukungan untuk perawatan anak atau anggota keluarga lainnya.
4. Lingkungan Kerja: Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan didorong untuk mencapai tujuan mereka dengan cara yang positif dan etis. Selain itu penerapan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang menghargai dan

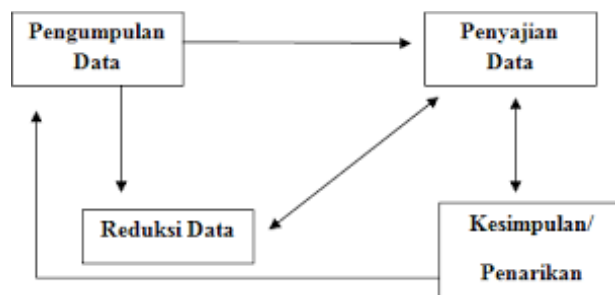
mempromosikan nilai-nilai spiritual memanfaatkan waktu untuk kegiatan keagamaan.

5. Penghargaan dan Kompensasi: Perusahaan dapat memberikan penghargaan dan kompensasi yang sejalan dengan nilai-nilai spiritual dan etis, seperti penghargaan untuk kontribusi yang bermanfaat bagi masyarakat atau penghargaan untuk kinerja yang mencerminkan nilai-nilai perusahaan, dan juga mengukur tingkat kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan memperhitungkan faktor-faktor spiritual tertentu. Dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis spiritual company, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, dan membantu menaiki tanggung jawab sosial dan keberlanjutan perusahaan.

G. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan adalah analisis interkasi model yang telah dikembangkan oleh Miles dan Huberman (Rijali, 2018).

Gambar 3. 1. Teknik Analisis Data



Diantaranya:

1. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Pengumpulan data merupakan tahap awal untuk mengumpulkan dan mencari informasi terkait data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau tujuan penelitian yang

telah ditetapkan melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan juga mengumpulkan data sekunder berupa buku atau jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Tahap data ini berfungsi untuk menganalisis data yang bertujuan untuk membuat data lebih mudah dipahami dan diolah. Dengan demikian, peneliti dapat memberikan gambaran yang jelas terkait kegiatan manajemen sumber daya manusia berbasis *spiritual company* yang dilakukan pada Namu Tuang Café & Resto sehingga dapat menarik kesimpulan.

3. *Data Display* (Penyajian Data)

Tahap berikutnya adalah penyajian data yang menjelaskan proses dalam mengkomunikasikan hasil analisis data atau informasi yang telah diolah dengan cara yang mudah dipahami dan menarik bagi audiens atau pemakai data. Data yang sudah ada akan disajikan baik dalam bentuk tabel, grafik, penjelasan singkat, dan hubungan antara bentuk variable lainnya yang efektif dapat meningkatkan pemahaman dan membuat keputusan yang lebih baik.

4. *Conclusion Drawing* (Penarikan Kesimpulan)

Terakhir, adalah proses mengambil kesimpulan atau informasi yang bermanfaat dari data yang telah dianalisis. Proses ini bertujuan untuk memahami data yang telah dikumpulkan dan menganalisisnya secara sistematis untuk menemukan data dan informasi yang tersembunyi di dalamnya. Adapun selama prosesnya masih bersifat sementara dan akan terus berkembang dengan adanya penemuan data-data yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi

Namu Tuang Café and Resto merupakan perusahaan start up yang bergerak di bidang F&B. Perusahaan ini tergabung kedalam PT. Cahaya Mentari Bestari yang memiliki beberapa cabang bisnis seperti Agro (pertanian, peternakan, perikanan), minimarket, aqiqiah, konveksi, catering, property dan juga merupakan induk dari Namu Tuang Café and Resto. Mulai aktif operasional pada 20 juni 2022. Namu Tuang Café & Resto diambil dari kata namu "tamun" dan tuang "makan" sehingga memiliki arti "tamun makan". Namu tuang di dirikan di dekat area wisata Situ Gunung di jalan Kadudampit Kabupaten Sukabumi. Berdiri sebagai bentuk meperluas lapangan pekerjaan dan pengolahan hasil pertanian yang kami miliki. Fokus utama dari Namu Tuang Kafe and Resto yaitu untuk memberikan pelayanan dan kenyamanan yang terbaik bagi pelanggan. Dengan nilai-nilai dan budaya dari Namu Tuang Café and Resto diharapkan akan menghasilkan kompetensi yang menghasilkan pribadi yang unggul serta dapat terjalinnya hubungan yang baik bagi pihak Namu Tuang Café & Resto kepada pelanggan.

2. Letak Geografis Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi

Lokasi bisnis adalah letak dimana aktivitas usaha bisnis itu dilakukan. Dalam hal ini Geografis Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi terletak di Jalan Kadudampit, Desa Gunung Jaya, Kecamatan Cisaat, Kabupaten Sukabumi. Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan yang mendasari dari pemilihan letak perusahaan yaitu sebagai berikut.

1. Lokasi Strategis

Artinya lokasi strategis yakni berada dekat kawasan wisata Situ Gunung sehingga banyak wisatawan yang datang.

2. Di daerah perdagangan

Letak yang berdekatan dengan pusat perdagangan yaitu pasar Cisaat sehingga banyak masyarakat yang melakukan aktivitas bisnis.

3. Visi, Misi, Namu Tuang Café & Resto Sukabumi

Suatu organisasi tentu memiliki visi dan misi untuk mencapai suatu tujuan, begitu juga dengan Namu Tuang Café & Resto Sukabumi memiliki visi dan misi sebagai berikut :

Visi:

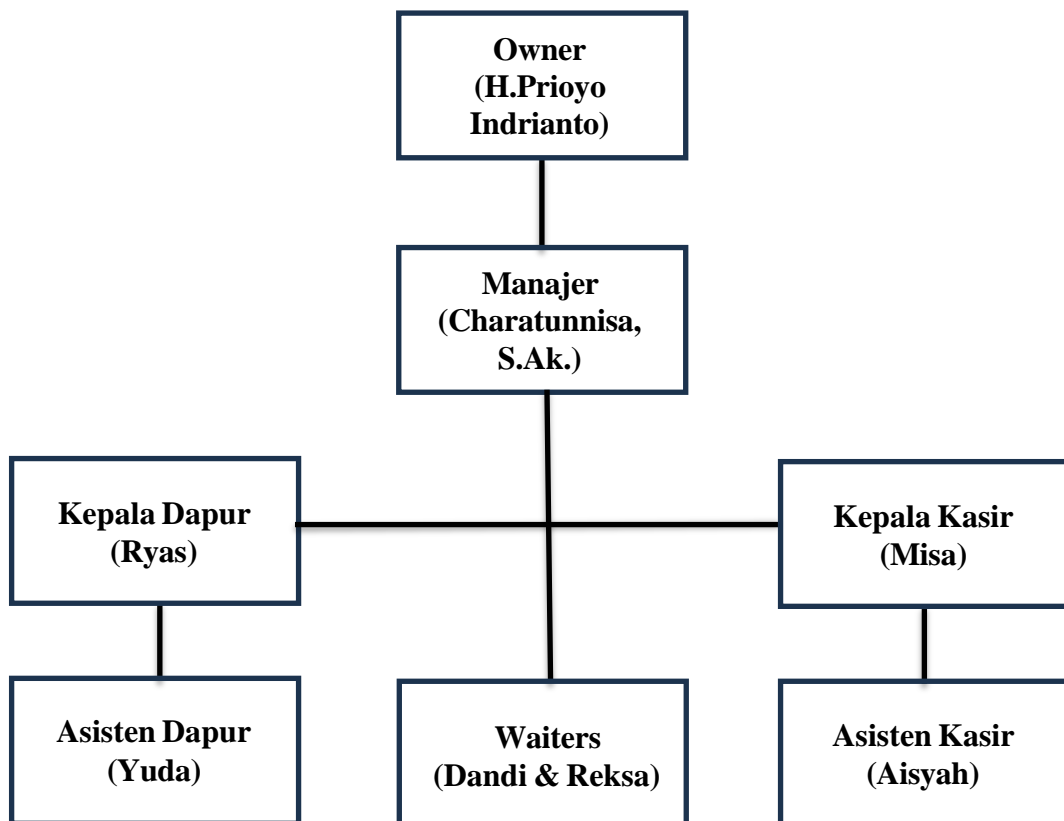
- a. Menjadi rumah makan halal yang memproduksi makanan yang sehat dan terjangkau bagi masyarakat.

Misi:

- a. menjual makanan layak dan terstandar
- b. menjual makanan halal
- c. memberikan pelayanan yg baik kepada konsumen
- d. menjadi tempat makan yang nyaman
- e. menjual makanan dengan harga terjangkau

4. Struktur Organisasi Namu Tuang Café & Resto Sukabumi

Struktur organisasi bisnis ini mengikuti sistem manajemen sederhana, manajemen yang dipimpin oleh seorang manajer dalam hal ini yaitu Ibu Chairatunnisa, S.Ak. sebagai manajer, sekaligus mengelola keuangan juga. Lalu ada dibagian dapur dan bagian kasir yang juga karyawan Namu Tuang. Penulis membuat bagan organisasinya sebagai berikut:



Sumber: Dokumentasi Namu Tuang
Cafe & Resto Sukabumi

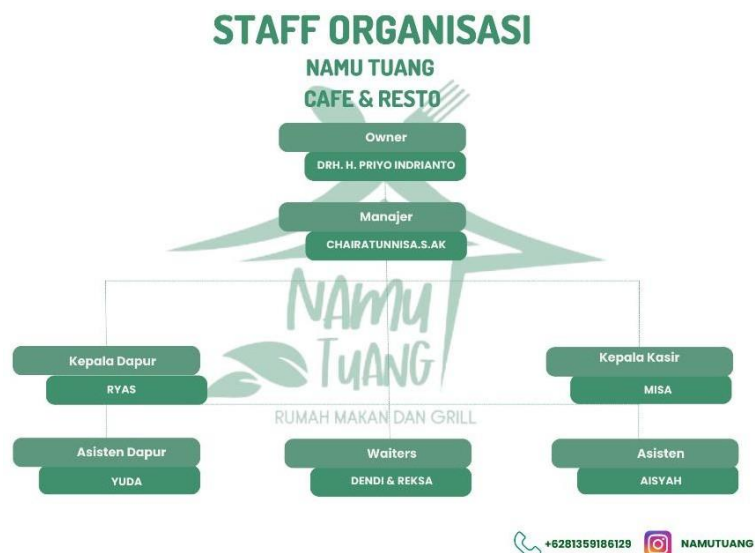
Dari hasil bagan diatas dapat dijelaskan pula dalam poin-poin berikut:

- a. Pemilik Usaha: memastikan operasional bisnis mempunyai kinerja yang cukup baik untuk dapat menghasilkan keuntungan dan tidak mengalami kerugian.
- b. Manajer: Bertanggung jawab terhadap semua aktifitas khususnya mengawasi kegiatan produksi dan pelayanan yang ada di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi.
- c. Kepala Dapur: Bertanggung jawab terhadap ketersediaan bahan baku dan produksi untuk disajikan kepada pelanggan.
- d. Asisten Dapur: Membantu tugas kepala dapur
- e. Kepala Kasir: Bertanggung jawab terhadap transaksi pembelian

dan penjualan di restoran serta memberikan laporan penjualan kepada manajer.

- f. Asisten: Membantu kasir dalam melayani konsumen dan laporan penjualan kepada manajer
- g. Waiters: Bertugas dalam memberikan pelayanan kepada konsumen yang datang.

Gambar 4. 1. Struktur Organisasi



5. Sarana dan Prasarana

Dalam meningkatkan aktivitas produksinya. terdapat fasilitas penunjang yang disediakan Namu Tuang Café & Resto Sukabumi dengan tujuan untuk memberikan kenyamanan dan pengalaman yang baik bagi konsumennya. Adapun fasilitas penunjang sarana dan prasarana yang terdapat di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi dapat dilihat pada tabel berikut, yaitu:

Tabel 4. 1. Sarana dan Prasarana

No	Fasilitas	Jumlah
1	Dapur	1
2	Gudang Penyimpanan	2
3	Lesehan	12
4	Gazebo	8
5	Meeting Room	1
6	Rest Room	1
7	Musholla	2
8	Wc	3
9	<i>Play Ground</i>	1
10	Parkiran Luas	1
Total		32

B. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi

Sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, Namu Tuang Café & Resto Sukabumi menerapkan seluruh praktik manajemen sumber daya manusia dimulai dari proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan pemberhentian kerja.

1. Perencanaan

Dalam Menyusun perencanaan sumber daya manusia di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi terdapat tim yang secara khusus menyiapkan perencanaan SDM yaitu manajer Namu Tuang dan manajer umum. Proses perencanaan yang dilakukan lebih mengacu kepada

kebutuhan di lapangan. Adapun perencanaan yang di maksud yaitu terkait dengan merancang proses kegiatan sumber daya manusia yang ada di Namu Tuang sebelum merekrut dan seleksi sumber daya manusia. Dari hasil wawancara peneliti dengan Ibu Chairatunnisa selaku manajer Namu Tuang menyatakan bahwa dalam melaksanakan proses perencanaan yaitu berupa melihat proses waktu memasak, proses garnish, proses penyajian, dan proses dalam menghitung kemampuan karyawan dengan tingkat kedatangan konsumen. Proses perencanaan ini bertujuan untuk memperhitungkan jumlah sumber daya manusia dalam menempati setiap posisi yang di butuhkan diantaranya bagian koki, kasir, minuman, dan waiters. Namun, apabila terdapat peningkatan jumlah pelanggan maka perusahaan akan menambah kuota jumlah pegawai dengan kontrak *freelance*. Selain itu tujuan diadakannya proses perencanaan juga sebagai proses pengembangan kontribusi calon pegawai agar perusahaan dapat mencapai tujuan untuk meraih kesuksesan. (wawancara dengan Chairatunnisa, 23/082023).

Tabel 4. 2. Perencanaan SDM

No	MSDM	Hasil Penelitian
1	Perencanaan	Proses Kebutuhan Lapangan
		Proses pengembangan pegawai

Hal ini didukung oleh penelitian Endah Winarti (2018) yang berjudul “*Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*” Menyatakan bahwa perencanaan dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena sebagai fondasi dan modal yang baik untuk kelancaran penerapan program kerja dalam perusahaan dan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Proses perencanaan juga berfungsi

untuk pengembangan calon pegawai untuk memilih calon yang berkualitas sehingga akan berdampak pada peningkatan kemampuan suatu organisasi.

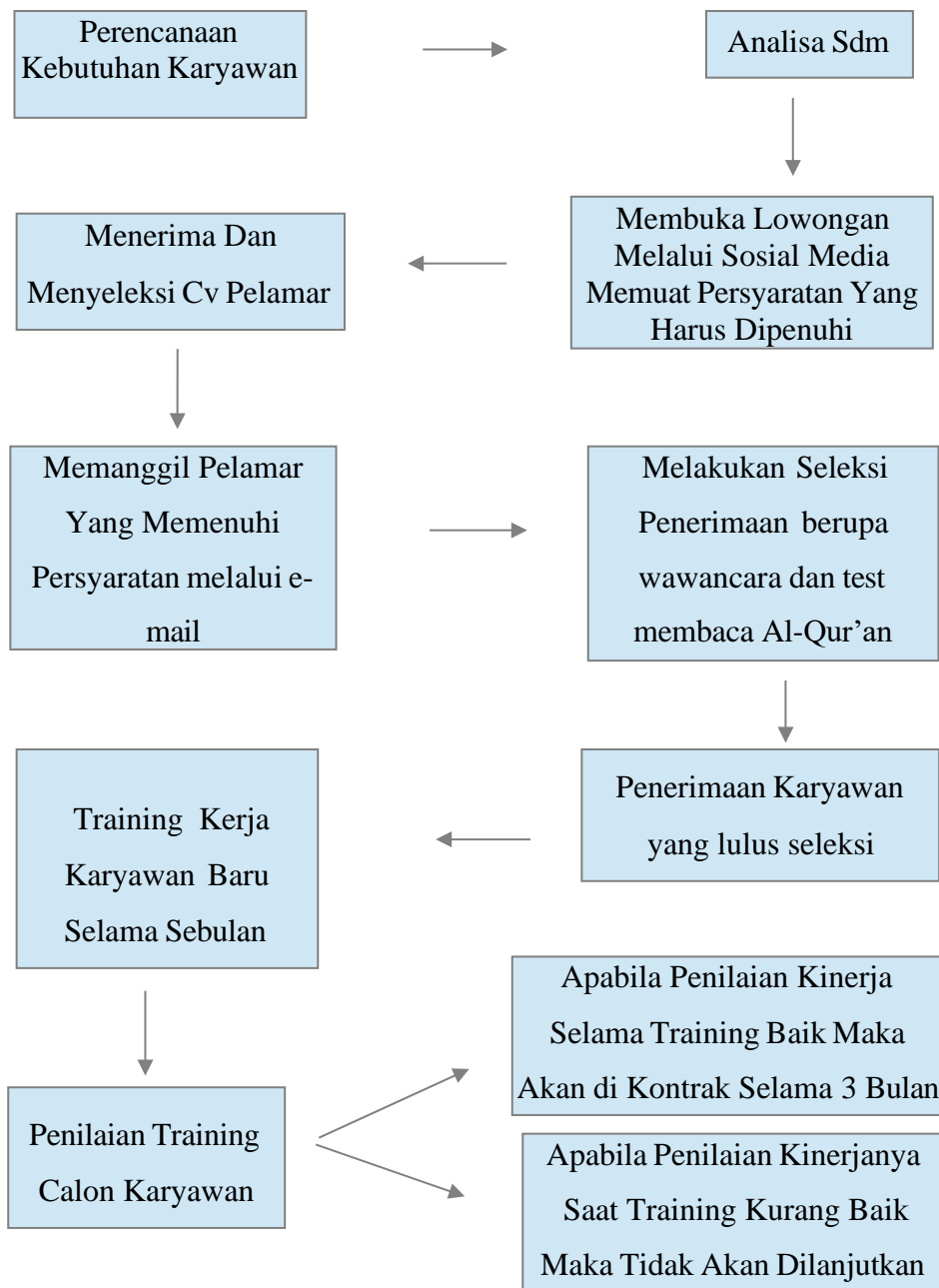
Jadi berdasarkan wawancara dan jurnal terdahulu, peneliti menarik kesimpulan bahwa dalam menentukan perencanaan yang dilakukan manajer café dan manajer umum, terdapat beberapa kriteria yang dibutuhkan sebelum proses perencanaan yang dilakukan yaitu dengan memperhitungkan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi. Kebutuhan perencanaan ini akan berdampak pada kelancaran program kerja yang dibuat oleh Namu Tuang. Proses perencanaan inipun juga akan berdampak pada pemilihan calon pegawai yang berkualitas yang diharapkan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai Namu Tuang Café & Resto Sukabumi.

2. Rekrutmen

Tahap berikutnya dalam manajemen sumber daya manusia yaitu Rekrutmen. Dalam suatu organisasi atau Perusahaan, pelaksanaan rekrutmen hal yang sangat penting dan sensitif karena memiliki keterkaitan dengan masa depan perusahaan. Oleh karena itu dalam menjalankan proses rekrutmen harus dilakukan sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang telah dibuat perusahaan. Dalam pelaksanaannya, proses rekrutmen di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi memiliki SOP sebagaimana yang telah disampaikan oleh Ibu Chairatunnisa selaku manajer sumber daya manusia yaitu: (wawancara dengan Chairatunnisa, 23/082023).

Berikut adalah tahap alur rekrutmen sumber daya manusia di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi sebagai berikut:

Tabel 4. 3. Alur Rekrutmen



Setelah melakukan perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan untuk memenuhi kebutuhan lapangan maka setelah itu akan dilaksanakan tahap rekrutmen yaitu; Pertama, Namu Tuang akan membuat pengumuman melalui akun media sosial seperti Instagram, facebook, dan media sosial lainnya dengan mengikuti semua persyaratan yang harus diikuti oleh calon pelamar kerja. Selanjutnya, calon pelamar

kerja diharuskan menyiapkan semua dokumen persyaratan yang diperlukan dan akan dikirimkan secara langsung melalui e-mail atau aplikasi *whatsapp* Namu Tuang. Persyaratan yang diperlukan oleh calon pelamar meliputi *fotocopy* Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK), Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), surat lamaran kerja (CV), sertifikat pengalaman bekerja, dan jarak rumah dengan lokasi kerja. Melalui tahap ini Namu Tuang akan melakukan proses seleksi persyaratan dokumen dengan menilai langsung sesuai dengan kriteri-kriteria yang telah ditetapkan Namu Tuang. Tahap selanjutnya, Namu Tuang akan mengirimkan pesan balasan melalui e-mail atau *whatsapp* berupa pengumuman untuk mengikuti tahap wawancara bagi calon pelamar yang lulus kriteria seleksi di Namu Tuang. Dalam tahap wawancara rekrutmen, terdapat beberapa hal yang wajib dimiliki oleh karyawan. Secara garis besar, setiap calon karyawan yang akan bekerja di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi harus bisa membaca Al-Qur'an, dan bagi calon karyawan diwajibkan mengenakan jilbab sebagai penutup kepala dan berpakaian yang baik sesuai syariat Islam. Syarat diatas merupakan syarat wajib untuk calon pelamar yang ingin menjadi karyawan dan karyawan di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi. Hal ini sesuai dengan wawancara peneliti dengan Mbak Misa yang merupakan salah satu karyawan Namu Tuang bahwa salah satu syarat penerimaan calon pegawai selain mengirim surat lamaran juga harus bisa membaca Al-Qur'an, dan harus menggunakan jilbab selama bekerja. (Wawancara dengan Misa, 20/08/2023).

Tahapan selanjutnya, bagi calon pegawai yang telah mengikuti tahapan interview dan dirasa sesuai dengan penilaian, maka Namu Tuang akan memberikan pengumuman melalui e-mail atau *whatsapp* untuk dapat mengikuti training selama sebulan. Menurut Ibu Charatunnisa selaku manajer Namu Tuang menjelaskan bahwa penerapan training adalah tahapan terakhir yang dilakukan oleh calon pegawai yang sangat

menentukan kedepannya diterima atau tidaknya pelamar kerja, oleh karena itu dalam tahapan ini Namu Tuang akan melakukan penilaian kinerja secara langsung untuk para pelamar kerja pada saat dilapangan. Melalui Training ini, pelamar kerja akan diberikan tugas sesuai arahan dari perusahaan. Apabila calon pelamar kerja dilihat mumpuni dalam menjalankan tugasnya dengan baik maka perusahaan akan menawarkan kontrak kerja per 3 bulan (Wawancara dengan Chairatunnisa, 23/08/2023).

Tabel 4. 4. Rekrutmen SDM

No	MSDM	Hasil Penelitian
1	Rekrutmen	Media rekrutmen melalui social media
		Persyaratan dokumen yang harus dipenuhi
		Tahapan Interview dan Test membaca Al-Qur'an

Hal ini didukung oeh penelitian Mochamad Iskarim (2017) yang berjudul *“Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam”*. Menyatakan bahwa ketatnya persaingan dalam dunia kerja mengharuskan suatu organisasi membuat langkah-langkah baru dalam merekrut calon pegawai melalui ketepatan dalam merancang program yang dibutuhkan sehingga akan memberikan keuntungan dan manfaat bagi organisasi. Karena keberhasilan suatu organisasi dalam merekrut SDM demi mendapatkan calon pegawai dengan kinerja yang berkualitas yang pada akhirnya akan memudahkan terwujudnya tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan wawancara dan jurnal terdahulu, peneliti menyimpulkan bahwa tahapan rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi

sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat melalui proses yang harus diikuti oleh setiap calon pelamar seperti menyerahkan data diri calon pelamar, menyiapkan dokumen yang diperlukan yang harus diikuti seluruh calon pelamar kerja dan terakhir tahapan interview. Melalui tahapan rekrutmen ini diharapkan calon pegawai dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi.

3. Seleksi

Tahap selanjutnya setelah proses rekrutmen adalah proses seleksi. Seleksi merupakan upaya pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk merekrut karyawan yang berkualitas. Dengan pemilihan yang tepat maka calon pegawai yang direkrut akan memiliki kualifikasi yang baik. Melalui tahap seleksi ini juga akan memudahkan manajer Namu Tuang dalam melatih, mengembangkan, dan mengelola calon pegawai. Tujuan dari seleksi ini adalah untuk menemukan kandidat yang berkualitas dan potensial, jujur, disiplin, dan mampu bekerja sama dengan baik dengan atasan atau sesama rekan kerja.

Selama proses seleksi, manajer Namu Tuang Café & Resto Sukabumi hanya melakukan seleksi berupa wawancara dan test uji coba sesuai dengan penempatan calon karyawan dan tidak ada proses seleksi administrasi seperti seleksi surat lamaran kerja, ijazah, kartu identitas dan juga tidak ada seleksi tertulis. Dalam proses seleksi, terdapat hal yang perlu diperhatikan bagi calon pegawai, yaitu berakhlak mulia, mempunyai keterampilan, dan bagi perempuan harus berjilbab dan berpakaian sopan. Dari hasil wawancara peneliti bersama Ibu Chairatunnisa selaku manajer Namu Tuang menyatakan bahwa proses seleksi dilakukan pada masa pelatihan yang berlangsung selama satu bulan, apabila dalam masa pelatihan calon karyawan tersebut memiliki keterampilan yang baik dan beretika baik maka perusahaan akan

memberikan kontrak setiap tiga bulan berdasarkan kebutuhan lapangan dan hasil dari tes selama pelatihan, namun jika calon pegawai memiliki keterampilan yang kurang baik dan mempunyai sikap buruk maka perusahaan dapat menghentikan atau mengeluarkannya. Karena dengan mengutamakan keterampilan dan kepribadian yang baik akan memberikan kesan yang baik pula terhadap pandangan konsumen. (Wawancara dengan Chairatunnisa, 23/08/2023).

Tabel 4. 5. Seleksi SDM

No	MSDM	Hasil Penelitian
1	Seleksi	Wawancara
		Tes uji coba penempatan

Hal ini didukung oleh penelitian Novia Nour Halisa (2020) yang berjudul *“Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi, Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review”*. Menyatakan bahwa tahapan seleksi adalah pengambilan keputusan serta pertimbangan bagi calon pelamar untuk bisa diterima dalam suatu perusahaan. Pada pengambilan keputusan ini perusahaan akan melakukan beberapa test yang bertujuan untuk menyaring calon karyawan yang diperlukan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan.

Berdasarkan wawancara dan jurnal terdahulu, peneliti menyimpulkan bahwa tahapan seleksi dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari penerapan test seleksi calon karyawan seperti wawancara dan test uji coba penempatan. Namun

melalui proses yang harus diikuti oleh setiap calon pelamar seperti menyerahkan data diri calon pelamar, menyiapkan dokumen yang diperlukan yang harus di ikuti seluruh calon pelamar kerja dan terakhir tahapan interview. Dalam penerimaan calon karyawan di Namu Tuang bukan hanya dilihat dari wawancara dan pelatihan saja, tetapi pengalaman juga sangat menentukan dalam penerimaan seleksi calon karyawan.

4. Kontrak Kerja

Setelah menjalankan tahap rekrutmen dan seleksi, maka selanjutnya perusahaan akan menjalin kontrak kerja dengan calon karyawan yang telah menjalani pelatihan selama sebulan. Dari hasil pelatihan tersebut, Namu Tuang akan mengambil calon pegawai yang berkompeten dan sesuai kriteria yang dibutuhkan perusahaan. Kontrak kerja berfungsi juga sebagai pengikat hubungan antara perusahaan dan karyawan. Hal ini sangat penting dikarenakan kontrak kerja dapat mencegah terjadinya perselisihan antara kedua pihak.

Dari hasil wawancara peneliti bersama Ibu Chairatunnisa selaku manajer Namu Tuang Café & Resto Sukabumi menyatakan bahwa penerapan fungsi dari kontrak kerja seperti yang dijelaskan saat tahap seleksi dan rekrutmen, kontrak kerja dilakukan setiap tiga bulan sekali terhadap semua karyawan. Menurutnya hal ini dilakukan sebagai bahan pertimbangan dan hasil evaluasi atas kinerja para karyawan selama bekerja di Namu Tuang. Selain penekanan kontrak selama tiga bulan, terdapat juga tanda tangan kontrak mengenai perjanjian resign apabila terdapat karyawan yang ingin mengundurkan diri setelah sebelumnya melakukan kontrak kerja. Selain itu juga, Namu Tuang Café & Resto Sukabumi dapat membatalkan kontrak sewaktu-waktu apabila terdapat atau ditemukannya hutang-piutang perusahaan yang berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan. (Wawancara dengan Chairatunnisa, 23/08/2023).

Tabel 4. 6. Kontrak Kerja SDM

No	MSDM	Hasil Penelitian
1	Kontrak Kerja	Perjanjian Kontrak
		Perjanjian Resign
		Pembatalan Kontrak

Hal ini didukung oleh penelitian Prayekti dan Mariani Dela Seran (2022) yang berjudul *“Pengaruh Pendidikan Pengalaman Kerja Sistem Kerja Kontrak dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Tenaga Kerja pada PT Srikandi Mandiri Duta Mulia Yogyakarta”* Menyatakan bahwa sistem kerja kontrak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja yang dimana para tenaga kerja dituntut untuk bekerja sesuai tugas yang diberikan sesuai kontrak yang telah disepakati. Dalam hal ini para pekerja wajib menjalani semua tugasnya yang wajib diselesaikan hingga kontrak kerjanya berakhir.

Berdasarkan wawancara dan jurnal terdahulu, peneliti menyimpulkan bahwa tahapan kontrak kerja dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari perjanjian yang disepakati oleh karyawan dan perusahaan yang dimana dalam setiap perjanjian harus dilaksanakan sebaik mungkin. Oleh karena itu, sistem kontrak kerja akan memudahkan Namu Tuang Café & Resto sukabumi dalam mengelola dan mengatur sumber daya manusianya karena system kontrak kerja memiliki fungsi dalam meningkatkan kualitas dan mengembangkan bakat karyawannya.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Tahap berikutnya yaitu pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan merupakan sebuah proses perusahaan untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia (SDM), jika efisiensi SDM mengalami peningkatan maka dampak yang dihasilkan perusahaan juga mengalami peningkatan yang kemudian dapat membuat perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Chairatunnisa selaku manajer Namu Tuang Café & Resto Sukabumi menyatakan bahwa proses pelatihan dan pengembangan pada perusahaan terhadap karyawan masih belum dilakukan. Ini dikarenakan pelatihan hanya dilakukan kepada karyawan pada saat training rekrutmen dan seleksi selama sebulan saja. (Wawancara dengan Chairatunnisa, 23/08/2023).

Dari pernyataan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa Namu Tuang Café & Resto Sukabumi masih belum menerapkan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu dalam tahap pelatihan dan pengembangan. Menerapkan fungsi pelatihan dan pengembangan pada sebuah perusahaan sangatlah penting karena fungsi ini memiliki hubungan yang erat dengan hasil kinerja dari karyawan tersebut. Selain itu dengan menerapkan pelatihan dan pengembangan secara rutin dapat mengurangi resiko kesalahan dalam bekerja. Menurut Vindiasari Yunizha (2022) menyatakan bahwa penerapan fungsi pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan kemampuan beradaptasi karyawan selama bekerja. Oleh karena itu, peneliti menilai bahwa sangat penting sekali bagi manajer Namu Tuang Café & Resto Sukabumi untuk menyadari manfaat yang dapat diperoleh pada tahap pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan dan perusahaan, Karena selaian untuk mencapai tujuan perusahaan, pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara rutin dapat menjadikan karyawan untuk dapat

bertanggungjawab dalam bekerja, mengembangkan kemampuan kinerja karyawan, juga menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendorong kerjasama yang baik dengan karyawan lainnya.

6. Penilaian Kinerja

Setiap organisasi ataupun perusahaan selalu memberikan penilaian terhadap kinerja sumber daya manusia dalam menjalankan setiap aktifitas produksi. Penilaian kinerja atau evaluasi ini berguna untuk memberikan informasi yang dapat membantu manajer dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan masalah kompensasi ataupun pemberhentian tenaga kerja. Selain itu juga untuk memberikan dorongan terhadap perkembangan setiap karyawannya. Dengan melakukan penilaian kinerja dengan baik dan benar maka dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan wawancara Bersama Ibu Chairatunnisa selaku manajer menyatakan bahwa penilaian kinerja di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi berdasarkan capaian target dan juga *joblist* yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Penilaian dilakukan setiap seminggu sekali dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dan setiap tugas yang diberikan kepada karyawan karena hasil penilaian kinerja karyawan akan mempengaruhi besar-kecilnya gaji karyawan (Wawancara dengan Chairatunnisa, 23/08/2023).

Selain memperhatikan kedua aspek tersebut, penilaian kinerja juga dilakukan dalam hal ibadah dan kedisiplinan. Hal ini juga disampaikan oleh manajer Namu Tuang Café & Resto Sukabumi bahwa setiap hari sabtu sebelum jam operasinal, karyawan wajib mengikuti kegiatan spiritual keislaman sebelum bekerja. Pernyataan ini juga di sampaikan oleh Ibu Aisyah selaku karyawan di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi menyatakan bahwa selaian penilaian kinerja juga

terdapat penilaian ibadah. Spiritual keagamaan ini memiliki program seperti membaca Al-Quran dan bentuk ibadah lainnya. Selain itu dalam bekerja bisa lebih tepat waktu seperti dapat mengikuti tuntutan yang diberikan over dalam bekerja dan dapat bertanggungjawab dalam menjalankan tugas masing-masing” (Wawancara dengan (Aisyah, 23/08/2023).

Tabel 4. 7. Penilaian Kerja SDM

No	MSDM	Hasil Penelitian
1	Penilaian Kinerja	Capaian Target yang diselesaikan
		<i>Joblist</i> yang diberikan sesuai tugas masing-masing karyawan
		Mengikuti kegiatan <i>spiritual company</i>

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ermy Wijaya dan Pipin Permata Sari yang berjudul (2020) “*Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang*” Menyatakan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap hasil kerja setiap individu memiliki manfaat terhadap dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui tugas yang diberikan organisasi terhadap karyawan yang bersangkutan akan berpengaruh terhadap pengembangan karir lebih lanjut terhadap karyawan. Dengan kata lain penilaian ini bisa berupa evaluasi terhadap keterampilan dan pencapaian karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Dari pernyataan di atas peneliti menyimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi tidak hanya melalui capaian target atau *joblist* yang sudah dikerjakan, melainkan juga

penilaian kinerja dilakukan dalam hal ibadah dan sikap disiplin dalam bekerja. Karena sejatinya mental ataupun spiritual pegawai menjadi salah satu kunci peningkatan kinerja pegawai, karena dengan kondisi mental dan spiritual yang sehat, para karyawan tentunya dapat bekerja dengan penuh semangat, bertanggungjawab, dan meningkatnya produktivitas kerjanya.

7. Kompensasi

Kompensasi merupakan aspek penting karena berpengaruh terhadap motivasi, kinerja, dan untuk mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Setiap orang yang bekerja wajib menerima kompensasi. Dari hasil wawancara peneliti bersama Ibu Chairatunnisa selaku manajer di Namu Tuang Café & Resto menyatakan bahwa terdapat beberapa jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Baik Gaji pokok, gaji kinerja, kehadiran atau ketepatan waktu, dan bonus apabila target tercapai. Untuk menentukan besaran kompensasi terdapat perbedaan besaran yang diberikan antar masing-masing karyawan, melalui beberapa pertimbangan antara lain; (Wawancara dengan Chairatunnisa,23/08/2023).

Tabel 4. 8. Kompensasi SDM

No	MSDM	Hasil Penelitian
1	Kompensasi	Gaji Pokok
		Bonus
		Insentif
		Kehadiran

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Andi Tri Hidayat dan Titien Agustina yang berjudul (2020) *“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi*

Lalu Lintas Polresta Banjarmasin” Menyatakan bahwa bentuk kompensasi yang baik dengan memberikan gaji diluar gaji pokok seperti tunjangan dan insentif. Pemberian bentuk tunjangan dan insentif ini dapat memberikan perubahan yang signifikan terhadap kinerja berdasarkan hasil kerja yang sesuai dengan standar mutu. Polisi diberikan rewards atau penghargaan berdasarkan tugas yang telah dicapai. Kompensasi bisa berupa dalam bentuk gaji, pemberian hari libur, dan juga bonus. Dalam memberikan kompensasi harus sesuai dengan kinerja setiap pegawainya.

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa Namu Tuang Café & Resto memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kinerja dan produktivitas yang diberikan karyawan kepada perusahaannya. Semakin banyak target yang dicapai semakin besar pula kompensasi yang dapat diterima oleh karyawan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dilapangan, peneliti mendapatkan hasil bahwa Namu Tuang Café & Resto Sukabumi telah memberikan kompensasi dengan adil kepada karyawan dan menjalankan tugasnya dengan baik berdasarkan keahlian dan situasi secara adil. Selain itu karyawan juga dijelaskan secara detail mengenai isi kontrak kerja dan jenis pemberian upah yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan bekerja sesuai dengan tugas dan keterampilannya dalam bekerja dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya.

8. Pemberhentian

Pemberhentian atau putusan hubungan kerja (PHK) merupakan tahap terakhir dalam manajemen sumber daya manusia. Pemberhentian biasanya terjadi atas keputusan perusahaan atau keputusan karyawan sendiri. Sebelum melakukan pemberhentian, Namu Tuang Café & Resto Sukabumi menerapkan kebijakan untuk seluruh karyawannya dan salah satu kebijakannya yaitu dalam hal kedisiplinan. Dalam menerapkan kedisiplinan karyawannya, Namu Tuang mengambil

Langkah kebijakan berupa hasil laporan setiap unit yang wajib diserahkan kepada manajer. Laporan yang diberikan berupa capaian target dan joblist yang sudah dikerjakan. Selain itu juga terdapat kedisiplinan berupa rapot pegawai. Rapot tersebut berisi tentang bentuk kedisiplinan pegawai terhadap penerkatan dalam aspek kehadiran dan ibadah, kerana tidak semua kedisiplinan berkaitan dengan pekerjaan.

Dari hasil wawancara peneliti bersama Ibu Chairatunnisa selaku manajer di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi mengungkapkan bahwa setiap karyawannya wajib hadir tepat waktu dan menjalankan shalat lima waktu untuk yang tidak berhalangan tentunya. Hal ini juga mendapatkan penegasan dari manajer bahwa saat masuk jam shalat, setiap karyawan melakukan ibadah shalat secara bergilir karena harus sambil tetap melayani semua konsumen, dan bagi siapa yang ketahuan belum melaksanakan shalat dia diharuskan meninggalkan pekerjaannya dan bersegera untuk melaksanakan ibadah sholat. Selain itu dari hasil wawancara peneliti bersama manajer Namu Tuang juga mendapatkan informasi yaitu apabila tidak tercapainya target dari joblist yang diberikan kepada setiap unit, maka akan dikenakan pemanggilan berupa surat peringatan (SP). Surat peringatan (SP) di Namu Tuang terdapat tiga tahapan yang dimana tahapan terendah adalah SP satu dan tahapan tertinggi adalah SP tiga (Wawancara dengan Chairatunnisa, 23/08/2023).

Terkait dengan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK), saat melakukan observasi dan wawancara peneliti mendapatkan informasi melalui manajer Namu Tuang Café & Resto Sukabumi bahwa selama beroperasinya Namu Tuang selama setahun belum ada pemutusan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya dan semua murni karena adanya surat pengunduran diri karyawan. Pengunduran diri yaitu berhenti bekerja secara permanen yang didasarkan pada keinginan karyawan itu sendiri, karena berbagai alasan setiap individu mulai dari

adanya tawaran bekerja di tempat lain hingga masalah pribadi. Urusan hal serupa juga terjadi di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi, cukup banyak juga pegawai yang mengundurkan diri dengan berbagai alasan masing-masing. Dalam menyikapi hal tersebut, Ibu Chairatunnisa selaku manajer di Namu Tuang menjelaskan bahwa restoran Namu Tuang Café & Resto Sukabumi menerapkan peraturan bagi setiap pegawai yang akan mengundurkan diri. Sebagai contoh dalam melakukan surat pengunduran diri di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi harus dilakukan sebulan sebelum pengajuan surat pengunduran diri dan ini bersifat wajib. Langkah ini dilakukan supaya restoran Namu Tuang Café & Resto Sukabumi bisa mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan tugas dari pegawai yang mengajukan surat pengunduran diri. Tujuan dari pemberitahuan ini dilakukan agar pegawai juga belajar beretika yang baik, karena Namu Tuang Café & Resto Sukabumi menerapkan prinsip bahwa segala sesuatu harus dimulai dengan baik, dan berakhir dengan baik juga. (Wawancara dengan Chairatunnisa, 23/08/2023). Hal ini juga didukung dengan pernyataan salah satu karyawannya yaitu Mas Ryas selaku kepala dapur di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi bahwa dalam mengajukan surat pengunduran diri harus dilakukan sebulan sebelum mengundurkan diri (Wawancara dengan (Ryas, 20/08/2023).

Tabel 4. 9. Pemberhentian SDM

No	MSDM	Hasil Penelitian
1	Pemberhentian	Kedisiplinan dalam bekerja
		Kedisiplinan dalam ibadah
		Kedisiplinan dalam menyelesaikan target yang diberikan

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sri Zulhartati

(2010) *“Pengaruh Pemutusan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan”* Menyatakan bahwa pemberhentian merupakan tahapan terakhir dalam manajemen sumber daya manusia. Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja dalam sebuah organisasi pada prinsipnya dapat terjadi apabila salah satu pihak merasa dirugikan apabila hubungan kerja terus dilakukan. Pemutusan bisa terjadi atas keinginan individu, perusahaan, ataupun kedua belah pihak. Pada dasarnya perusahaan menerapkan kedisiplinan untuk mencegah terjadinya pelanggaran dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan ini berfungsi agar karyawan dapat mentaati tata tertib yang harus dituruti agar tidak menimbulkan kerugian antara karyawan dan perusahaan. Biasanya perusahaan juga memberikan capaian target yang harus dipenuhi oleh karyawan sesuai kontrak yang telah disepakati. Perusahaan akan melakukan evaluasi terhadap karyawan apabila ditemukan suatu pelanggaran dan biasanya terdapat surat pemanggilan (SP) terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran.

Dari pernyataan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa selama beroperasinya Namu Tuang Café & Resto Sukabumi belum pernah ada pemberhentian yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan melainkan murni karena pengunduran diri karyawan. Berdasarkan kasus tersebut, Namu Tuang Café & Resto Sukabumi sudah berhasil dalam mendisiplinkan karyawannya melalui kebijakan yang diterapkan. Dan untuk pengajuan surat pengunduran diri harus dilkakukan sebulan sebelum karyawan ingin mengundurkan diri di Namu Tuang karena hal ini merupakan salah satu prinsip etika seorang muslim dalam bekerja maupun dalam hal bersosial.

Tabel 4. 10. MSDM Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi

No	Tahapan MSDM	Analisis Data
1	Perencanaan	Pada tahapan ini sudah menerapkan MSDM dengan baik. Perencanaan yang dilakukan Namu Tuang berfokus dalam 2 aspek yaitu perencanaan sesuai kebutuhan lapangan dan kebutuhan akan SDM yang berkualitas. Hal ini di dukung dengan penerapan perencanaan yang baik sehingga kebutuhan akan SDM berbanding lurus dengan kebutuhan yang diperlukan Namu Tuang.
2	Rekrutmen	Pada tahapan ini sudah menerapkan MSDM dengan baik. Rekrutmen yang dilakukan Namu Tuang bersumber dari kebutuhan perusahaan. Proses pencarian rekrutmen akan kebutuhan SDM dilakukan melalui media sosial yang berisikan informasi yang dibutuhkan calon pelamar untuk bisa mendaftarkan diri untuk bekerja di Namu Tuang. Selain itu masih ada beberapa tahapan lagi yang harus dipersiapkan calon pelamar untuk mendaftarkan diri di Namu Tuang seperti seleksi administrasi dan test bacaan Al-Qur'an.
3	Seleksi	Pada tahapan ini sudah menerapkan MSDM dengan baik. Pada tahapan seleksi yang dilakukan Namu Tuang, setelah calon pelamar menyelesaikan seleksi administrasi terdapat beberapa langkah seleksi berikutnya seperti wawancara dan seleksi penempatan calon karyawan.
4	Kontrak Kerja	Pada tahapan ini sudah menerapkan MSDM dengan

		baik. Penekanan kontrak kerja yang dilakukan Namu Tuang berfokus dalam perjanjian kerja, perjanjian resign, dan peraturan yang dapat membatalkan kontrak kerja.
5	Pelatihan dan Pengembangan	Pada tahapan ini Namu Tuang belum menerapkan fungsi MSDM dalam tahap pelatihan dan pengembangan. Hal ini dikarenakan Namu Tuang masih berfokus dengan kegiatan operasioanalnya sehingga tahap pelatihan dan pengembangan masih belum dilaksanakan untuk sumber daya manusianya.
6	Penilaian Kinerja	Pada tahapan ini sudah menerapkan MSDM dengan baik. Penilaian kinerja yang dilakukan Namu Tuang berfokus dalam 3 aspek yaitu capaian target, job list yang harus diselesaikan, dan aktif dalam mengikuti kegiatan <i>spiritual company</i> . Ketiga aspek ini menjadi indicator penilaian kinerja karyawan di Namu Tuang.
7	Kompensasi	Pada tahapan ini sudah menerapkan MSDM dengan baik. Kompensasi yang dilakukan Namu Tuang diklasifikasikan ke dalam 4 jenis, yaitu, gaji pokok, isentif, bonus apabila tercapainya target, dan kehadiran karyawan selama bekerja. Ke empat jenis kompensasi tersebut sudah dilaksanakan dengan baik pada penerapannya.
8	Pemberhentian	Pada tahapan ini sudah menerapkan MSDM dengan baik. Pemberhentian yang dilakukan Namu Tuang yaitu dengan adanya surat pemanggilan (SP) yang dimulai dari SP1-3. Selain itu untuh mencegah adanya pemberhentian, Namu Tuang terus menerapkan Tindakan disiplin untuk seluruh karyawannya dan hal ini terbukti selama beroperasinya Namu Tuang belum

		ada pemberhentian secara sepihak dan semua murni karena pengunduran diri karyawan.
--	--	--

C. Implementasi Spiritual Company di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi

1. Makna *Spiritual Company*

Makna *spiritual company* yang diterapkan Namu Tuang Café & Resto Sukabumi sebagai landasan dalam menjalankan bisnis memiliki makna dan tujuan yang berlandaskan Al-qur'an dan Ash-sunnah. Hal ini mengutip dari wawancara peneliti dengan Ibu Chairatunnisa selaku manajer di Namu Tuang bahwa kegiatan *Spiritual company* bertujuan untuk menambah semangat kerja semua pegawai yang sesuai dengan Al-Quran dan Sunnah. Tujuan kegiatan ini supaya karyawan bekerja dengan Ikhlas karena Allah dan Rasulnya. (Wawancara dengan Chairatunnisa, 23/08/2023). Dalam hal ini peneliti membuat tabel untuk memahami makna serta tujuan *spiritual company* menurut Namu Tuang Café & Resto Sukabumi.

Tabel 4. 11. *Spiritual Company*

<i>Spiritual Company</i>	
Makna <i>Spiritual Company</i> Menurut Namu Tuang Café & Resto Sukabumi	Aktivitas dalam menambah semangat ibadah dalam bekerja
	Bisnis yang berdasarkan Al-Qura'an dan Ash-Sunnah
Tujuan Menerapkan <i>Spiritual Company</i>	Agar setiap individu selalu bekerja karena Allah dalam

	melakukan segala aktivitasnya
	Agar setiap individu selalu meneladani sifat-sifat Rasulullah

2. Tujuan Spiritual Company

Tujuan dari kegiatan *spiritual company* adalah agar karyawan mampu memaknai kerja sebagai ibadah dan perwujudan pertanggungjawaban kepada Allah SWT dan juga meneladani sifat-sifat Rasulullah dalam bekerja. Hal ini diungkapkan oleh Mas Ryas selaku kepala dapur Namu Tuang, bahwa ketika bekerja itu harus selalu mengikutsertakan Allah agar setiap pekerjaan menjadi pahala (Wawancara dengan Ryas, 20/08/2023). Pernyataan ini juga didukung oleh Pembimbing keagamaan Namu Tuang yaitu Bapak Saifullah Anwar yaitu Tujuan diadakannya program *spiritual company* supaya karyawan tidak cuman bekerja operasional aja, tetapi juga harus mengedepankan nilai akhlak dalam bekerja sesuai dengan teladan Nabi kita (Wawancara dengan ustadz Siaful, 22/08/2023). Selain itu juga terdapat manfaat bagi Mbak Misa yang merupakan salah satu karyawan di Namu Tuang menyatakan bahwa terdapat manfaat positif dalam mengikuti program ini. Sehingga kami tahu apa yang boleh dikerjakan dan apa yang tidak boleh dikerjakan (Wawancara dengan Misa, 20/08/2023).

Tabel 4. 12. Manfaat Spiritual Company

No	Temuan Penelitian	Temuan Penelitian	Narasumber Penelitian		
			Pak Saiful	Pak Ryas	Mbak Misa
1	<i>Makna</i>	Aktivitas dalam			

	<i>Spiritual company</i>	menambah semangat ibadah dalam bekerja	✓	✓	✓
		Bisnis yang berdasarkan Al-Qura'an dan Ash-Sunnah	✓		
2	Tujuan Penerapan <i>Spiritual company</i>	Agar setiap individu selalu bekerja karena Allah dalam melakukan segala aktivitasnya	✓	✓	✓
		Agar setiap individu selalu meneladani sifat-sifat Rasulullah	✓	✓	✓

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Nazaruddin (2023) yang berjudul "*Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis yariah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*" Menyatakan bahwa menjalankan bisnis berdasarkan nilai spiritual bertujuan untuk menadapatkan rezeki yang halal dan baik. Hal ini sama seperti pernyataan yang diungkapkan salah satu narasumber bahwa bekerja untuk meraih rezeki harus dengan cara yang halal dan baik, karena semua aktivitas yang dilakukan akan memiliki pertanggungjawaban diakhirat.

Dari hasil penelitian, peneliti mengambil kesimpulan bahwa penerapan kegiatan *spiritual company* yang dijalankan perusahaan terhadap karyawan Namu Tuang Café & Resto Sukabumi memaknai *spiritual company* sebagai aktifitas yang dapat memberikan semangat

keagamaan dan beribadah dalam bekerja yang sesuai dengan tuntunan Al-Qur'an dan Sunnah. Dari ketiga narasumber tersebut menganggap bahwa kegiatan *spiritual company* merupakan salah satu fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar dapat meningkatkan semangat ibadah saat bekerja. Dengan begitu, perusahaan yang menerapkan *spiritual company* dengan berlandaskan nilai-nilai agama dalam praktik bisnisnya dapat memberikan motivasi terhadap karyawan dalam menjalani kehidupan terutama dalam hal pekerjaan.

D. Penerapan Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Company

Penerapan nilai-nilai *spiritual company* di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi yaitu melalui kegiatan keagamaan. Alasan diadakannya program kegiatan *spiritual company* yaitu Namu Tuang ingin menciptakan lingkungan yang baik untuk seluruh karyawannya. Melalui beberapa rangkaian kegiatan spiritual yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan nilai ibadah dan niat untuk bekerja. Tidak hanya fokus untuk mengejar dunia saja akan tetapi Namu Tuang ingin menumbuhkan nilai karakter dan nilai spiritual karyawannya karena sangat penting sebagai bekal kebutuhan dunia dan akhirat. Kegiatan *spiritual company* bersifat religi yang orientasinya berpusat pada nilai-nilai dibawah ini yaitu:

1. Nilai Aqidah

Aqidah dalam Islam bisa dikatakan sebagai sebuah pondasi bangunan yang kokoh. Setiap orang yang menanamkan nilai Aqidah yang baik maka akan percaya, tunduk, serta menjalankan segala perintah yang diberikan Allah SWT dan menjauhi segala apa yang dilarangnya. Menurut ustadz Saifula Anwar selaku pembimbing *spiritual company* di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi bahwa pentingnya menanamkan nilai Aqidah untuk karyawan melalui kewajiban dalam shalat, membaca do'a, dan tadarus Al-Qur'an. Selain itu penyampaian materi keagamaan

bertujuan untuk memupuk aqidah yang kuat bagi karyawan. (Wawancara dengan Saiful, 22/08/2023). Hal ini juga disampaikan oleh mbak Misa selaku kepala kasir di Namu Tuang bahwa kegiatan dalam meningkatkan Nilai Aqidah seperti memahami tafsir qur'an seperti membaca terjemahannya dan membahas asbabun nuzulnya, hikmahnya, dan penjelasan mengenai ayat di alquran tersebut. Dan juga terdapat tanya jawab dengan pembimbing keagamaan tentang apa yang ingin kita ketahui walaupun diluar topik pembahasan juga. Selain itu melalui kegiatan ini dapat lebih untuk bertanggungjawab dalam pekerjaan dan dapat bekerjasama dengan baik (Wawancara dengan Misa, 20/08/2023).

Tabel 4. 13. Nilai Akidah

Spiritual Company	Aktifitas	Dampak Penerapan Kegiatan Kerja dan Kepribadian
Nilai Akidah	Membaca Al-Qur'an	1) Bekerja dengan tujuan sebagai bentuk ibadah
	Membaca Do'a	
	Sholat	2) Jujur dan amanah dalam bekerja
	Materi Keagamaan	

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Izzah Isti'adzah dan Fuad Mas'ud (2017) yang berjudul "*Penerapan Nilai-nilai Islam dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*" Penanaman nilai Aqidah pada karyawan sangat penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Karena bagi seorang muslim bekerja bertujuan untuk beribadah kepada Allah karena pada hakekatnya dunia

adalah ladang bagi kehidupan di akhirat kelak. Selain itu penanaman nilai aqidah dapat membuat karyawan lebih bisa bertanggungjawab dan saling tolong menolong. Karena pada dasarnya bekerja tidak hanya untuk kepentingan dunia (rezeki) saja, tetapi juga sebagai bekal untuk akhirat.

Dari pernyataan di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa penanaman nilai aqidah melalui kegiatan *spiritual company* di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan yang dimana kegiatan seperti dalam hal menjalankan kewajiban agama mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan niat ibadah. Penerapan nilai aqidah juga berdampak terhadap kedisiplinan dan dapat bekerja sama dengan baik. Dengan begitu penerapan *spiritual company* terhadap nilai aqidah sudah dijalankan dengan baik.

2. Nilai Ibadah

Penerapan nilai ibadah di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi yaitu melalui kesadaran diri setiap karyawannya. Karena pada dasarnya ibadah merupakan bentuk bekal kita di akhirat nanti. Namun, untuk tetap istiqomah dalam menjalankan ibadah, melalui kegiatan *spiritual company* di Namu Tuang terdapat mutabaah untuk setiap karyawannya sebagai laporan ibadah seperti kewajiban sholat, membaca dan menghafal Al-qur'an, sedekah, dan lain-lain sebagainya. Hal ini disampaikan oleh pembimbing *Spiritual* yaitu Ustadz Saiful Anwar bahwa setiap pekan diadakan laporan mutabaah seperti sholat, puasa, membaca al-qur'an, infaq, dan ibadah lainnya sebagai bentuk istiqomah dan motivasi karyawan (Wawancara dengan Ustads Saiful, 22/08/2023). Pernyataan ini juga didukung oleh kepala dapur yaitu Mas Ryas menyatakan bahwa dengan diadakannya laporan mutabaah sedikit-dikit mengalami perubahan seperti dalam ibadah yang tidak hanya menjalankan wajibnya saja tetapi juga menjalankan sunnah-sunnah dalam ibadah. Dalam bekerja pun bisa lebih bertanggungjawab, disiplin

dalam bekerja dan terus kompak dalam berkerjasama dengan karyawan lainnya. (Wawancara dengan Ryas, 20/08/2023).

Selain laporan mutabaah, terdapat kegiatan yang dilaksanakan yaitu pengisian materi tausiah secara bergiliran. Hal ini dijelaskan oleh Saiful Anwar selaku pembimbing keagamaan menyatakan bahwa kegiatan spiritual keagamaan rutin dilakukan setiap hari Jum'at, kegiatan tersebut dilaksanakan pagi sebelum memulai kegiatan bekerja yaitu pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai. Pengajian tersebut wajib diikuti oleh seluruh karyawan Namu Tuang Café & Resto Sukabumi. (Wawancara dengan Ustadz Saiful, 23/08/2023). Selain itu beliau juga mengatakan bahwa dengan diadakannya kegiatan tausiah secara bergilir secara tidak langsung juga akan memberikan karyawan waktu untuk mencari materi melalui buku ataupun internet dengan tema pembahasan apapun ataupun sesuai topik yang disampaikan pembimbing keagamaan. Dengan begitu hal ini akan berdampak pada meningkatnya wawasan keagamaan karyawan dan akan berpengaruh juga terhadap tingkat kedisiplinan karyawan.

Tabel 4. 14. Nilai Ibadah

Spiritual Company	Aktifitas	Dampak Penerapan Kegiatan Kerja dan Kepribadian
Nilai Ibadah	Mutabaah atau penilaian ibadah	1) Produktivitas dalam ibadah dan bekerja
	Tausiah atau kajian keagamaan	2) Menambah wawasan pemahaman tentang agama

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Agus

Supriyanto (2020) yang berjudul “*Peran Nilai-Nilai Islami Dalam Kewirausahaan Untuk Menunjang Sebuah Kinerja Bisnis*” Menyatakan bahwa praktik ibadah pada karyawan dapat memberikan motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Praktik ini juga memperkuat etika kerja yang positif seperti kejujuran, tanggungjawab, dan sikap disiplin. Nilai ibadah juga berpengaruh terhadap Kerjasama yang baik sehingga memiliki hubungan kerja yang lebih baik.

Dari pernyataan di atas peneliti menyimpulkan bahwa nilai ibadah memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Dengan adanya penilaian mutabaah ibadah setiap individu dan kegiatan tausiah secara bergilir akan menjadikan karyawan lebih disiplin baik dalam beribadah maupun bekerja. Kegiatan tausiah juga akan menambah wawasan keagamaan yang pada akhirnya akan menjadi bekal mereka untuk kedepannya.

3. Nilai Akhlaq

Unsur jasmaniah dan rohaniah berada dalam diri manusia, selama manusia hidup akan selalu menemui banyak masalah baik masalah material, spiritual, ataupun masalah akhlak. Akhlak memiliki kedudukan yang sangat penting dalam kehidupan manusia karena berhubungan langsung dengan masalah social. Apabila memiliki akhlak yang baik maka Sejahtera lahir dan batinnya, dan apabila akhlaknya buruk maka buruklah tingkah lakunya (Abdullah, 2007).

Pembentukan akhlak seseorang biasanya dilakukan melalui keluarga ataupun Lembaga Pendidikan. Akan tetapi, di tempat kerja sekalipun memiliki peran dalam pembentukan akhlak melalui interaksi social dan kegiatan keagamaan di tempat kerja. Namu Tuang Café & Resto Sukabumi juga mengajarkan perilaku pembentukan akhlak melalui kegiatan spiritual company yang berlandaskan dari Al-qur'an dan sunnah

dalam rangka untuk selalu berbuat baik dan meneladani sifat-sifat Rasulullah seperti kejujuran, kedisiplinan, bertanggung jawab, dan berkata yang baik. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti bersama karyawan yaitu Ibu Aisyah menyatakan bahwa terdapat perubahan dalam mengikuti program spiritual ini yaitu dalam membaca Al-Quran bisa lebih baik lagi juga dalam ibadah lainnya. Dalam bekerjapun bisa lebih tepat waktu seperti dapat mengikuti tuntutan yang diberikan oleh kepada kita dalam bekerja dan dapat bertanggungjawab dalam menjalankan tugas masing-masing” (Wawancara dengan Aisyah, 20/08/2023). Hal yang sama juga terjadi dengan Mbak Misa selaku kepala kasir di Namu Tuang menyatakan bahwa kegiatan spiritual juga membahas tentang etos kerja, semangat bekerja, disiplin, dan sikap dalam bekerja terlebih dalam melayani konsumen” (Wawancara dengan Misa, 20/08/2023).

Tabel 4. 15. Nilai Akhlaq

Spiritual Company	Aktifitas	Dampak Penerapan Kegiatan Kerja dan Kepribadian
Nilai Akhlaq	Meneladani sifat-sifat rasulullah	1) Bekerja sesuai apa yang diajarkan Rasulullah
	Menerapkan etos kerja dan sikap sopan santun dalam bekerja	2) Disiplin, bertanggung jawab dalam bekerja dan Memberikan pelayanan yang baik dan ramah.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Riza Kharisma Hasibuan (2021) yang berjudul “*Perspektif Islam tentang Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah*” Menyatakan bahwa

pengembangan nilai akhlak berpengaruh terhadap perilaku karyawan. Tujuan pengembangan nilai akhlak adalah untuk mengembangkannya sikap dan perilaku yang didasari oleh nilai agama dan moral sehingga dapat berperilaku sesuai norma-norma di lingkungan Masyarakat. Pembentukan akhlak berfungsi untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan untuk mendapatkan kepercayaan dari perusahaan. Oleh karena itu penanaman nilai akhlak pada karyawan dapat meningkatkan etos kerja dan sikap disiplin dalam bekerja.

Dari pernyataan di atas peneliti menyimpulkan bahwa nilai akhlak memiliki peran yang penting dalam kehidupan. Dalam bekerja dan bersosial akhlak sangat diutamakan karena berkaitan dengan karakter seseorang. Kegiatan *spiritual company* mengajarkan kepada setiap karyawan bahwasanya setiap seseorang akan selalu merasa dirinya diawasi oleh Allah SWT. Dan juga akhlak memberikan gambaran terhadap pemahamannya terhadap agama Islam. Oleh karena itu, dalam bekerja setiap karyawan diharapkan meneladani sifat-sifat Rasulullah dalam bekerja yang dimana mengutamakan kejujuran, kedisiplinan, Bertanggung jawab, dan berbicara yang sopan dan baik.

E. Manfaat Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Company

Mitroff dan Denton (1999) menyimpulkan bahwa tidak ada organisasi yang dapat bertahan hidup dalam jangka panjang dengan tanpa menerapkan nilai-nilai spiritualitas yang menjadi rohnya. Yang harus dilakukan adalah menemukan cara mengelola nilai-nilai spiritualitas tanpa memisahkannya dari elemen-elemen lain dalam manajemen perusahaan.

Penanaman nilai-nilai spiritualitas dalam perusahaan pada hakekatnya membangun budaya perusahaan atau bahkan mengubah budaya. Nilai-nilai spiritualitas dalam perusahaan akan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sebagai manusia. Dengan demikian

pula karyawan mampu memaknai kerja sebagai ibadah dan perwujudan pertanggungjawaban kepada Allah SWT. Hal ini akan berdampak pada komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen dan keterlibatan kerja karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Produktivitas semakin tinggi, menurunnya tingkat kehadiran, menurunnya tingkat kesalahan dan kecelakaan kerja serta meningkatnya efisiensi. Selanjutnya kinerja karyawan ini akan meningkatkan kinerja perusahaan karena mampu memenuhi kepuasan para stakeholder, dari segi pemasok ataupun pelanggan serta masyarakat yang berada di lingkungan Spiritual Company. Apalagi di Indonesia yang mayoritas penduduknya muslim, Spiritual Company yang menggunakan basis Islam dan dampak yang nyata bagi masyarakat akan mampu menjadi pilihan konsumen. Perusahaan jadi memiliki nilai yang menjadi keunggulan kompetitifnya serta juga terus mendapatkan pahala akibat beraktifitas sesuai dengan di jalan Allah SWT.

1. Konsep Spiritual Company yang Diterapkan Namu Tuang

Berikut adalah tabel yang berisi penjelasan secara singkat untuk memperlihatkan bahwa penerapan spiritual company membawa dampak pada peningkatan kejujuran karyawan, tingkat produktivitas dalam bekerja, dan tingkat kedisiplinan dalam bekerja. Hal ini merupakan sebuah tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi.

Tabel 4. 16. Manfaat Spiritual Company

Spiritual Company	Indikator	Meningkat	Menurun
Aqidah	Tingkat Kejujuran dan Amanah dalam Bekerja	✓	
Ibadah	Tingkat Produktivitas dalam Bekerja	✓	
Akhlak	Tingkat Kedisiplinan dan Bertanggung Jawab Dalam Bekerja	✓	

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Isti'adzah (2017) di Ayam Bakar Wong Solo. Dalam penelitiannya ditemukan kesamaan tujuan dengan Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi 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 Namu Tuang dalam menerapkan spiritual company agar selalu mengingat akhirat dalam menjalankan segala kativitas. Selain itu, kesamaan lainnya dengan Namu Tuang adalah dalam mengoperasikan bisnis termasuk dalam melakukan pengembangan selalu berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadist sehingga merujuk pada apa yang diperintahkan dan dilarang Allah SWT. Selain itu, kegiatan spiritual company yang dilakukan juga memiliki kesamaan dengan Namu Tuang yaitu dengan mengadakan kultum, pengajian rutin, dan membaca Al'Qur'an.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2017) di Multazam Hotel juga mendapatkan hasil yang serupa dengan Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi. Menurut penelitian yang dilakukan Fauzi (2017) menyatakan bahwa tujuan dari menjalankan bisnis berlandaskan nilai spiritual adalah untuk mendapatkan berkah dan rezeki yang halalan toyyiban. Hal ini sama seperti yang diungkapkan oleh narasumber di Namu Tuang bahwa menjalankan bisnis tidak semata-mata hanya mengharapkan keuntungan materi namun juga mencari rezeki dengan cara yang halal dan dapat dipertanggung jawabkan diakhirat. Menurut hasil penelitian, Namu Tuang sangat mengedepankan untuk mencari keberkahan dari Allah memaknai bekerja adalah bagian dari ibadah.

Ada pula penelitian yang dilakukan oleh Ghofar (2018) pada Iga Bakar Mas Giri. Secara garis besar prinsip utama Iga Bakar Mas Giri menerapkan konsep spiritual manajemen adalah untuk menyajikan makanan dan minuman yang halalan thayyiban. Hal ini serupa dengan prinsip yang pernah diungkapkan oleh narasumber bahwa Namu Tuang

berpedoman pada halalan thayyiban pada penerapan proses bisnisnya. Namun terdapat perbedaan yang ditemukan pada penelitian Ghofar (2018) bahwa Iga Bakar Mas Giri memiliki prinsip bekerja sebagai jihad sebagaimana visi dan misi perusahaan. Jihad yang dimaksud adalah upaya sungguh-sungguh melakukan segala sesuatu pekerjaan walaupun akan mendapat kesulitan dan kelelahan. Prinsip tersebut tidak ditemukan pada penelitian di Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi. Namu Tuang memiliki prinsip bekerja untuk beribadah. Walaupun pada pelaksanaannya dalam bekerja karyawan pasti akan bersungguh-sungguh menjalankan tugas tetapi hal tersebut tidak menjadikan visi misi utama Namu Tuang dalam penerapan *spiritual company*.

Hasil penelitian yang diungkapkan oleh narasumber menunjukkan bahwa konsep *spiritual company* yang diterapkan Namu Tuang 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 Namu Tuang selalu mengingat akhirat dalam menjalankan segala aktivitasnya termasuk bekerja. Dan tujuan lainnya karena Namu Tuang ingin mendapatkan karyawan yang dapat meneladani sifat-sifat Rasul. Penerapan *spiritual company* ini tercipta karena owner Namu Tuang 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 manajemen 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.

2. Manfaat Penerapan *Spiritual Company*

Hasil penelitian menemukan berberapa manfaat yang didapat Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi 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, sumber daya manusia 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.

Perusahaan yang menerapkan *spiritual company* membawa manfaat lebih banyak dibandingkan perusahaan non *spiritual* karena selain mengembangkan karyawan dari sisi kemampuan, juga dapat mengembangkan karyawan dari sisi moral. Dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Irzal, (2017) dimana penelitian dilakukan pada perusahaan non *spiritual* yaitu media online detikawanua.com. Dari hasil penelitian menemukan hasil bahwa program *spiritual company* yang dilakukan perusahaan membawa dampak pada peningkatan kinerja karyawan saja, itupun tidak terlalu signifikan. Menurut penelitian tersebut program *spiritual company* yang dilakukan tidak menghasilkan perubahan pada sikap dan kepribadian karyawan. Berbeda dengan perusahaan yang menerapkan *spiritual company* seperti Namu Tuang bahwa manfaat dari penerapan program pengembangan tidak hanya dari sisi kinerja tetapi juga kepribadian karyawan. Dengan melakukan sumber daya manusia berbasis *spiritual company* dapat membantu perusahaan untuk memperbaiki tidak hanya dari sisi kinerja dan produktivitas saja tetapi juga dari sisi perbaikan kepribadian karyawan.

Ada pula penelitian yang 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 Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi. 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.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ghofar (2018) di Iga Bakar Mas Giri mengenai manfaat dari pengembangan berbasis spiritual terhadap kinerja. Penelitian ini mengungkapkan bahwa spiritual management yang diterapkan pada karyawan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan loyalitas yang tinggi. Pada penelitian yang dilakukan penulis di Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi menemukan hasil bahwa sumber daya manusia berbasis spiritual company selain dapat meningkatkan kinerja juga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini terjadi karena karena mendapatkan kenyamanan secara batin dengan aktivitas spiritual, sehingga dapat bekerja dengan sepenuh hati. Kenyamanan dalam bekerja juga mempengaruhi kondusifitas lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik juga dapat mengurangi konflik antar karyawan.

Namun, terdapat perbedaan manfaat yang didapat dari penerapan sumber daya manusia berbasis spiritual company antara Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi dengan Iga Bakar Mas Giri. Menurut penelitian Ghofar (2018) bahwa Iga Bakar Mas Giri tidak menerapkan target omset harian karena rumah makan tersebut berpendapat bahwa seandainya omset menurut berarti karyawan harus muhasabah apakah ada suatu dosa yang dilakukan. Hal ini berbeda dengan yang peneliti temukan pada Namu Tuang. Tujuan dari melakukan *spiritual company*

adalah untuk mencapai target dan tujuan perusahaan oleh karena itu tentu saja Namu Tuang menetapkan target tertentu untuk mencapai tujuan. Dari situlah keberhasilan program *spiritual company* dapat dinilai, dengan kinerja, produktivitas dan perilaku yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Karena salah satu indikator untuk melihat kinerja dan produktivitas karyawan adalah dari omset dan tercapainya tujuan perusahaan. Walaupun semua kembali lagi kepada Yang Maha Kuasa bahwa rezeki sudah ada yang mengatur, namun perusahaan tetap harus memiliki target dan catatan keuangan yang terstruktur dengan baik. Penerapan *spiritual company* memang didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits, namun perusahaan harus memiliki ambisi dan usaha lebih untuk dapat mengembangkan perusahaan.

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Rahmawati (2016) bahwa pengembangan di BMT Muamalah Limpung menghasilkan peningkatan kualitas dan perilaku karyawan yang bersifat *siddiq*, amanah, fathanah, dan *tabligh*. Untuk mendapatkan karyawan yang luar biasa harus memberikan pelatihan berupa moral dan spiritual. Hasil serupa juga penulis dapatkan di Namu Tuang yang mengungkapkan bahwa karyawan adalah aset yang berharga dalam perusahaan sehingga dalam untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan berakhlak baik harus ditunjang dengan fasilitas pengembangan yang memadai. Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi memberikan fasilitas kepada karyawan dalam rangka untuk meningkatkan akhlak dan ilmu agama yang berupa *ustadz pembimbing* dalam kegiatan *spiritual company*. *Ustadz pembimbing* ini memonitor segala kegiatan *spiritual company* yang diadakan Namu Tuang.

Hasil penelitian diatas serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan penulis. Manfaat yang didapatkan Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia 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 serta wawasan ilmu agama. Perbaikan sikap, kepribadaian, dan wawasan ilmu agama terjadi karena dengan mengikuti program *spiritual company* kepada karyawan yang diberikan dasar-dasar agama yang jelas sehingga memberikan kesadaran untuk memperbaiki diri. Dari perubahan sikap dan kepribadian tersebut menghasilkan suasana kerja yang nyaman karena jarang 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. Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi sudah memberikan fasilitas tersebut yaitu dengan melakukan manajemen sumber daya manusia berbasis *spiritual company* sehingga dapat membentuk kepribadian dan moral karyawan karena perusahaan memberikan dasar-dasar ilmu agama. Penulis melihat bahwa Namu Tuang sudah pada tahap dimana dapat mencapai tujuan perusahaan dalam menerapkan *spiritual company*.

BAB 5

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dan analisis yang telah dipaparkan peneliti pada bab sebelumnya, demikian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia yang telah dilaksanakan di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi sudah terencana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa proses diantaranya proses perencanaan, proses rekrutmen, proses seleksi, proses penekanan kontrak kerja, proses pelatihan dan pengembangan, proses penilaian kerja karyawan, proses kompensasi, dan proses pemberhentian. Namun, pada salah satu tahapan manajemen sumber daya manusia yaitu proses pelatihan dan pengembangan belum terlaksana dengan baik dikarenakan perusahaan masih baru dan masih berfokus pada operasionalnya saja.

2. Penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis spiritual company yang diterapkan oleh Namu Tuang dimaknai sebagai suatu bisnis usaha yang berlandaskan pada Al-Quran dan Sunnah dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan dan kegiatan untuk menambah wawasan ilmu agama dalam aktivitas pekerjaan dan ibadah. Tujuan penanaman nilai-nilai spiritual ini untuk meletakkan dasar nilai Aqidah, nilai ibadah, dan nilai akhlak. Manfaat yang dapat diterima karyawan melalui kegiatan spiritual company ini adalah dengan meningkatnya kualitas ibadah dan tingkat kejujuran, produktivitas dalam bekerja, bertanggung jawab atas setiap yang dikerjakannya, dan mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja.

B. Saran

- 1. Manajer Namu Tuang:** Sebaiknya manajer Namu Tuang dapat segera menjalankan seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia pada tahap pelatihan dan pengembangan. Karena tahapan ini sangat penting untuk membangun pengembangan karyawan karena karyawan adalah asset penting yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuannya.
- 2. Bagi Peneliti:** Diharapkan untuk penelitian selanjutnya lebih difokuskan untuk meneliti dampak dan manfaat penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis spiritual company dalam peningkatan kesehatan dan bonafiditas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Y. (2007). *Studi Akhlak dalam Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: Amzah.
- Agustian, A. G. (2013). *Spiritual Company: Kecerdasan Spiritual Pembawa Sukses Kampiun Dunia Bisnis*. Jakarta: Arga Publishing.
- Alma, B., & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta.
- Anjelisa. (2020). Membangun Budaya Spiritual Organisasi dalam Mewujudkan Company yang Sukses Dunia Akhirat. *Jurnal Sudut Pandang (JSP)*, Vol 1.No 2, 36-45. doi:<https://doi.org/10.55314/jsp.v1i2.85>
- Arief, M. (2010). Spiritual Manajemen: Sebuah Refleksi Dari Pengembangan. *jurnal ekonomi medernisasi*, Vol 6 (No 2), 176.
- Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Disiplin di Perguruan Tinggi. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1),1-16.
- Bachrun, S. (2014). *Buku Induk Manajemen SDM-Human Capital Syari'ah*. Jakarta: Lazis Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia.
- Bensaid, B. (2014). "A Qur'anic Framework for Spiritual Intelligence". *Religions*, 5, 179-198.
- Djakfar, M. (2012). *Etika Bisnis*. Jakarta: Penebar Plus Imprint dari Penebar Swadaya.
- Djam'an. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriana, N. (2019). Manajemen Pengelolaan Sumberdaya Manusia Berbasis Religious Approach di Waroeng Stake & Shake dan Pamella Supermarket. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran dan Dakwah Pembangunan*, Vol 3(2), 285-308. doi:<https://ejournal.uin-suka.ac.id/dakwah/jpmi/index>
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (2 ed.). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Hariandja, M. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia
- Hasanah, H. (2016). Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *Jurnal at-Taqaddum*, 8 No.1, 21-46.
- Hashim, J. (2009).). Islamic revival in human resource Islamic management practices among selected Islamic organisations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Vol 2 (1), 251-267.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review. *ABDI Jurnal*, 14-22.
- Hasibuan, R. K., Agus, R., & Supaino. (2021, Desember). Perspektif Islam tentang Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah. *Jurnal Bilal Bisnis Ekonomi Islam*, 2(2), 119-130.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen; Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, S. (2007, Mei 4). spiritual company. Medan, Indonesia.
- Hendrawan, S. (2009). *Spiritual Management From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance*. Bandung: Mizan.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *BIEJ*, 2(1), 48-53.
- Hijriah, H. Y. (2016, Mei). Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan. *TSAQAFAH Jurnal Peradaban Islam*, Vol 12 (1), 187-208.
doi:<http://dx.doi.org/10.21111/tsaqafah.v12i1.374>

- Ibojo, B. O., & Asabi, O. M. (2014). Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, vol 2(9), 108-117. doi:<https://www.arcjournals.org/>
- Izzah Isti'adzah, & Fuad Mas'ud. (2017). "Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Pebisnis Muslim pada Ayam Bakar Wong Solo Cabang Simongan). *Diponegoro Journal Of Management*, Vol 6 No 2, 1-14. doi:<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Kadarman, A. M., & Yusuf Udaya. (1997). *Pengantar Ilmu Manajemen* (5 ed.). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Karakas, F. (2010). *Spirituality and performance in organizations: A literature review*. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89–106.
- Iskarim, M. (2017, November). Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam. *Manageria*, 2(2), 307-327.
- Isti'adzah, I., & Mas'ud, F. (2017). Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Man. *Diponegoro Journal of Management*, 6(2), 1-14.
- Muis, M. R. (2018, Januari 1). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 1(No 1), 9-25.
- Mursi, A. H. (1997). *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Ningrum, N. P., & Fatikhin, A. (2020). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Mubarakah Kudus. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Akuntansi*, Vol 1(1), 22-28.
- Norvadewi. (2017). Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi

- Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islam. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis, Vol 1*, 112-120.
- Oktina, L. (2012). Praktik Penerapan Manajemen Berbasis Islam pada Perusahaan. *E-Journal Undip*.
- Osman-Gani, A., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360-376
- Prawirosentono, S. (2001). *Manajemen Operasi, Analisis dan Studi Kasus* (3 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Prayekti, & Seran, M. D. (2022). Pengaruh Pendidikan Pengalaman Kerja Sistem Kerja Kontrak dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Tenaga Kerja pada PT Srikandi Mandiri Duta Mulia Yogyakarta. *Reslaj*, 4(3), 628-644.
- Rana, M. H., & Malik, M. S. (2016). Human Resource Management from an Islamic Perspective: A Contemporary Literature Review. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, Vol 3(1)*.
- Ratih, I. S. (2021). Strategi Bisnis Syariah Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19. *IZZJ Jurnal Ekonomi Islam, Vol 1(1)*, 1-18.
- Rijali, A. (2018, Juni). Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Alhadharah*, 17 No.33, 81-95.
- Ririn, Y., Sri, N. D., & Aldo, A. (2022, Juni). Kajian Literatur : Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan. *Journal of Food and Culinary, Vol 5(1)*, 39-48.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (1 ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosaliza, M. (2015). Wawancara, Sebuah Interaksi Komunikasi dalam Penelitian Kualitatif. *Ilmu Budaya*, 11 No.2, 71-79.

- Samsuni. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami. *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam, Vol 10(1)*, 42-51. doi:<http://dx.doi.org/10.18592/jtipai.v10i1.3767>
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. (2020). Peran Nilai-Nilai Islami Dalam Kewirausahaan Untuk Menunjang Sebuah Kinerja Bisnis. *Studi Keislaman*, 69-82.
- Susan, E. (2019, Agustus). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol 9(No 2)*, 952-962.
- Susi Handayani, & Yudi Siswadi. (2019). Analysis of Islamic Concept in Human Resource Management Practies. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies, vol 1(1)*, 97-103.
- Sutardjo, & Wiramiharja. (2003). *Pengantar Psikologi Klinis*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal, 3(1)*, 63-76.
- Winarti, E. (2018, Juni 1). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Tarbiyatuna, 3(1)*, 1-26.
- Wulandami, T., Nazaruddin, & Situmorang, S. H. (2023). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah. *JIMAK, 2(2)*, 35-42.
- Yogatama, L. M., & Widyarini, N. (2015, Apri). Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. *JURNAL PSIKOLOGI, Vol 42 (1)*, 1-14.
- Yusanto, M. I., & Widjajakusuma, M. K. (2002). *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta:

Gema Insani.

Yunizha, V. (2022, 10 6). *Kenali Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di Perusahaan*. From ruangkerja.id:

<https://www.ruangkerja.id/blog/pelatihan-dan-pengembangan-karyawan>

Zaenuddin. (2022, oktober 13). *Pengertian Operasional & Menurut Para Ahli*.

Retrieved from artikelsiana: <https://artikelsiana.com/2022/10/pengertian-operasional-menurut-para-ahli.html>

Zainul Arifin. (2003). *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syari'ah*. Jakarta: Alfabet

Zulhartati, S. (2010, April). *Pengaruh Pemutusan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan*. *Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, 1(1), 77-88.

LAMPIRAN

Lampiran Pertanyaan Wawancara Manajemen Sumber Daya Manusia kepada manajer Namu Tuang Café & Resto Sukabumi

Indikator	Pertanyaan
Perencanaan	<ol style="list-style-type: none">1. Bagaimana proses perencanaan manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi?2. Berapa perencanaan yang dirancang untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan Namu Tuang Café & Resto Sukabumi ?3. Siapa saja yang terlibat dalam menentukan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi?
Rekrutmen	<ol style="list-style-type: none">1. Bagaimana proses Rekrutmen karyawan di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi?
Seleksi	<ol style="list-style-type: none">2. Persyaratan apa saja yang harus dipenuhi untuk ikut seleksi?3. Mengenai tes seleksi, tes apa saja yang diberikan untuk calon karyawan Namu Tuang Café & Resto Sukabumi?

	4. Bagaimana prosedur penempatan pegawai dilakukan?
Kontrak Kerja	1. Dalam melakukan perjanjian kerja, apa saja elemen penting yang harus dicantumkan untuk melindungi kepentingan usaha dan karyawan?
Pelatihan dan Pengembangan	1. Apakah pihak Namu Tuang Café & Resto Sukabumi sering atau pernah mengadakan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan?
Penilaian Kinerja	1. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja karyawan yang dilakukan di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi? 2. Dari hasil penilaian, apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan
Kompensasi	1. Dalam bentuk apa Namu Tuang Café & Resto Sukabumi memberikan kompensasi terhadap karyawan?
Pemberhentian	1. Kebijakan apa saja yang dibuat oleh Namu Tuang Café & Resto Sukabumi untuk menjaga

	<p>kedisiplinan sumber daya manusianya?</p> <p>2. Jika ada karyawan yang melanggar peraturan, punishment apa yang diberikan kepada karyawan?</p> <p>3. Apa saja bentuk pemutusan hubungan kerja yang pernah terjadi di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi?</p>
--	--

Lampiran Pertanyaan Wawancara kepada Pembimbing *Spiritual Company* Namu Tuang Café & Resto Sukabumi

Indikator	Pertanyaan
Spiritual Company	<p>1. Apa saja materi keagamaan yang ustadz berikan kepada karyawan?</p> <p>2. Bagaimana metode ustadz dalam memberikan materi keagamaan?</p> <p>3. Bagaimana antusias karyawan dalam mengikuti bimbingan kajian rutin?</p>

Lampiran Pertanyaan Wawancara kepada Pembimbing *Spiritual Company* Namu Tuang Café & Resto Sukabumi

Indikator	Pertanyaan
Spiritual Company	<p>1. Apa yang karyawan ketahui tentang spiritual company?</p> <p>2. Bagaimana tanggapan karyawan</p>

	<p>tentang spiritual company yang diterapkan di perusahaan ini?</p> <p>3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang metode supervisor dalam menjalankan program spiritual company?</p> <p>4. Apa saja penghargaan yang diberikan divisi spiritual company?</p> <p>5. Apakah ada perubahan dalam diri karyawan dalam hal keagamaan setelah menjalankan program spiritual company?</p>
--	---

Lampiran Draft Wawancara Manajemen Sumber Daya Manusia kepada manajer Namu Tuang Café & Resto Sukabumi : Chairatunnisa S.Ak

1. Bagaimana proses perencanaan manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi?

Jawaban: *Proses perencanaan sumber daya manusia dengan melihat kebutuhan sdm di lapangan. Dari menganalisa kebutuhan lapangan inilah kami melakukan perencanaan.*

2. Berapa perencanaan yang dirancang untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan Namu Tuang Café & Resto Sukabumi ?

Jawaban: *Dari Melihat waktu proses pemasakan Melihat waktu proses garnish Melihat waktu proses penyajian Menghitung kemampuan pegawai dengan tingkat kedatangan konsumen.*

3. Siapa saja yang terlibat dalam menentukan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi?

Jawaban: *Yang menentukan perencanaan manajemen adalah manager cafe dan*

manager umum

4. Bagaimana proses Rekrutmen karyawan di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi?

Jawaban: Proses rekrutment dengan membuat info lowongan pekerjaan dan di upload di instagram, facebook dll. Pelamar akan mengirim cv lewat email atau wa yang dicantumkan Dilakukan seleksi lewat cv. Apabila cocok maka dilanjut tahap interview Pada saat interview kami juga mengadakan test bacaan Al-Qur'an sebagai salah satu syaratnya. apabila cocok dilanjut proses uji coba magang selama 1 bulan Jika dilihat memumpuni maka dilakukan kontrak kerja per 3 bulan.

5. Persyaratan apa saja yang harus dipenuhi untuk ikut seleksi?

Jawaban: calon pekerja harus menyiapkan beberapa dokumen seperti foto copy kartu tanda penduduk, kartu keluarga, surat keterangan catatan kepolisian, data diri (CV), sertifikat pengalaman bekerja, dan jarak rumah dengan lokasi bekerja.

6. Mengenai tes seleksi, tes apa saja yang diberikan untuk calon karyawan Namu Tuang Café & Resto Sukabumi?

Jawaban: Ada dua tahap yaitu tahapan interview dan seleksi tes uji coba sesuai penempatan.

7. Bagaimana prosedur penempatan pegawai dilakukan?

Jawaban: Penempatan pegawai dilakukan berdasarkan kebutuhan lapangan dan hasil dari tes uji coba magang.

8. Dalam melakukan perjanjian kerja, apa saja elemen penting yang harus dicantumkan untuk melindungi kepentingan usaha dan karyawan?

Jawaban: Selain persyaratan diatas, Yang harus dicantumkan Juga ttd kontrak mengenai perjanjian resign serta jika ditemukan hutang piutang

9. Apakah pihak Namu Tuang Café & Resto Sukabumi sering atau pernah mengadakan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan?

Jawaban: *Pelatihan dan pengembangan bagi pegawai belum ada karena cafe baru dan manager yg sering berganti sehingga masih fokus operasional*

10. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja karyawan yang dilakukan di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi?

Jawaban: *Penilaian kerja berdasarkan pencapaian target dan joblist yang terlaksana. Juga dalam mengikuti kegiatan spiritual setiap hari sabtu sebelum jam operasional berlangsung.*

11. Dari hasil penilaian, apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan

Jawaban: *Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengecek joblist pegawai apakah terlaksana atau tidak sehingga berpengaruh pada gaji kinerja. Pemberian motivasi karyawan juga harus dilakukan, makanya kami juga menerapkan kegiatan spiritual itu supaya mereka juga dapat ilmu sekaligus menambah semangat untuk bekerja.*

12. Dalam bentuk apa Namu Tuang Café & Resto Sukabumi memberikan kompensasi terhadap karyawan?

Jawaban: *Kami membagi gaji dengan, gaji pokok, gaji kinerja, ketepatan waktu, bonus bila target tercapai, dan insentif jika karyawan harus bekerja lembur.*

13. Kebijakan apa saja yang dibuat oleh Namu Tuang Café & Resto Sukabumi untuk menjaga kedisiplinan sumber daya manusianya?

Jawaban: *Untuk menjaga kedisiplinan dengan adanya laporan rutin kepala unit, rapot pegawai, ketercapaian joblist yg diberikan*

14. Jika ada karyawan yang melanggar peraturan, punishment apa yang diberikan kepada karyawan?

Jawaban: *Jika joblist tidak tercapai maka dikenakan pemanggilan sampai*

dengan sp 1-3

15. Apa saja bentuk pemutusan hubungan kerja yang pernah terjadi di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi?

Jawaban: *Pemutusan kerja saat ini tidak ada semua murni karna resign pegawai*

Lampiran Draft Wawancara *Spiritual Company* kepada Ustadz Pembimbing Keagamaan Namu Tuang Café & Resto Sukabumi : Saiful Anwar

1. Apa saja materi keagamaan yang ustadz berikan kepada karyawan?

Jawaban: *Kalo untuk materi keagamaanya sendiri berfokus ke dalam tiga point utama yaitu menanamkan keyakinan aqidah, meningkatkan kualitas ibadah, dan menerapkan perilaku yang baik kepada karyawan baik dalam bekerja maupun saat diluar kerja. Pembelajaran aqidah yang harus ditanam karyawan yaitu bagaimana mereka menjalankan kewajiban dalam shalat, membaca do'a, dan tadarus Al-Qur'an supa meningkatkan keyakinan dalam diri karyawan bahwa bekerja itu untuk Allah. Lalu ada nilai Ibadah yang saya lakukan penilaian melalui laporan mutabaah yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Tujuan laporan mutabaah ini supaya mereka dapat meningkatkan ibadahnya. Lalu akhlaq juga sangat penting daam bekerja. Dengan memberikan tausiah tentang pentingnya sikap dan etos dalam bekerja itu harus meneladani sifat-sifat Rasulullah.*

2. Bagaimana metode ustadz dalam memberikan materi keagamaan?

Jawaban: *Metodenya yaitu dengan menerapkan berbagai kegiatan. Contohnya seperti kegiatan tausiah yang dilakukan secara bergilir. secara tidak langsung juga akan memberikan karyawan waktu untuk mencari materi melalui buku ataupun internet dengan tema pembahasan apapun ataupun sesuai topik yang disampaikan pembimbing keagamaan. Dengan begitu hal ini akan berdampak pada meningkatnya wawasan keagamaan karyawan dan akan berpengaruh juga terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Setelah materi Tausiah dilakukan sesi tanya jawab bagi karyawannya. Tujuannya juga untuk menambah wawasan*

ilmu keagamaan karyawan selama bekerja.

3. Bagaimana antusias karyawan dalam mengikuti bimbingan kajian rutin?

Jawaban: Antusiasnya sangat baik sekali ya. Karena mereka aktif sekali untuk mengikuti kegiatan keagamaan ini dengan banyak ingin mengetahui lebih dalam tentang nilai-nilai keislaman yang terkadang mereka juga belum bisa mendapatkan materi ini diluar kerja. Contohnya seperti yang tadi bahwa banyak karyawan yang bertanya terkait materi atau topik yang disampaikan ataupun juga materi diluar topik pembahasan juga.

**Lampiran Draft Wawancara kegiatan *Spiritual Company* kepada Karyawan
Namu Tuang Café & Resto Sukabumi : Ryas, Misa, Aisyah**

1. Apa yang karyawan ketahui tentang spiritual company?

Jawaban:

*Pak Ryas: Menurut saya spiritual company itu membahas tentang keagamaan
kaya membentuk karakter kami saat bekerja dan di luar.*

*Mbak Misa: Spiritual company menurut saya kegiatan dalam mempelajari
wawasan tentang agama Islam seperti dalam ibadah dan bekerja*

*Ibu Aisyah: Kalo menurut ibu kegiatan spiritual company untuk mendalami
agama kita seperti mempelajari ilmu sanadnya dan cara melaksanakannya
sesuai dengan apa yang di ajari Nabi Muhamad SAW.*

2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang spiritual company yang diterapkan di perusahaan ini?

Jawaban:

*Pak Ryas: Sangat bagus sekali karena selain belajar agama juga memperkuat
tali silaturahmi dengan ustadz dan teman-teman lainnya. Kegiatan spiritual
company ini juga belum ada di restoran manapun di Sukabumi selama saya*

bekerja dan hanya ada di Namu Tuang saja.

Mbak Misa: Kegiatan spiritual company ini adalah kegiatan yang di cetuskan oleh pak haji priyo selaku owner namu tuang. Kita itukan selalu sibuk setiap hari bekerja terus dan tidak ada waktu untuk mencari ilmu dan wawasan agama, jadi disini kita disediakan kegiatan spiritual ini dan waktu diadakannya sebelum waktu bekerja sehingga juga tidak mengganggu kita dalam bekerja juga.

Ibu Aisyah: Alhamdulillah sangat positif untuk pribadi ibu sendiri dan kawan-kawan yang ada di namu tuang. Sehingga kami tahu apa yang boleh dikerjakan dan apa yang tidak boleh dikerjakan”

3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang metode supervisor dalam menjalankan program spiritual company?

Jawaban:

Pak Ryas: Saya pribadi sangat setuju dengan di adakannya kegiatan spiritual company ini. Karena kegiatan ini menjadikan saya lebih baik lagi dan termotivasi dalam bekerja. Kalua kata ustad yang menyampaikan sih bekerka itu karea Allah dan juga bentuk ibadah kami kepada Allah.

Mbak Misa: Bagus sekali, karena selain menambah wawasan kita soal pengetahuan agama, juga untuk mengoreksi bacaan alquran kita dengan mempelajari ilmu Tahsin. Selain itu juga kita mendapatkan ilmu-ilmu yang baru dalam belajar agama.

Ibu Aisyah: Bagus sekali, karena dalam kegiatan spiritual ini kami mempelajari tafsir dan Tahsin dalam membaca Al-Qur'an. Pak Ustadz juga menerangkan arti dari kandungan isi al-qur'an jadi kita lebih tahu dalam mendalami isi al-quran.

4. Apa saja penghargaan yang diberikan divisi spiritual company?

Jawaban:

Pak Ryas: *Secara fisik tidak ada, tapi penghargaan yang diberikan lebih ke diri-sendiri seperti dalam hal kualitas ibadah dan sosialitas dalam bekerja. Saya sendiri sangat bersyukur dengan kegiatan spiritual ini karena Ketika kami sedang sibuk-sibuknya bekerja kami bisa mencari ilmu agama juga di tempay kerja.*

Mbak Misa: *Untuk penghargaannya sendiri tidak ada, namun dalam kegiataannya biasanya terdapat tafsir qur'an seperti membaca terjemahannya dan membahas asbabun nuzulnya, hikmahnya, dan penjelasan mengenai ayat di alquran tersebut. Dan juga terdapat tanya jawab dengan pembimbing keagamaan tentang apa yang ingin kita ketahui walaupun diluar topik pembahasan juga.*

Ibu Aisyah: *Selama ini belum ada tetapi tidak tahu untuk kedepannya bagaimana. Tapi kalo ibu tidak menghapkan bentuk hadiah apapun. Karena ibu pribadi sangat senang bisa belajar agama lagi di tempat kerja dan disediakan fasilitas yang ada disini untuk mempelajari agama.*

5. Apakah ada perubahan dalam diri karyawan dalam hal keagamaan setelah menjalankan program spiritual company?

Jawaban:

Pak Ryas: *Alhamdulillah sedikit-dikit ada perubahan seperti dalam ibadah yang tidak hanya menjalankan wajibnya saja tetapi juga menjalankan sunnah-sunnah dalam ibadah. Dalam bekerja pun bisa lebih bertanggung jawab dalam bekerja, terus kompak dalam berkerjasama dengan karyawan lainnya.*

Mbak Misa: *Alhamdulillah terdapat perubahan khususnya dalam Tahsin. Saya pribadi masih belajar membaca alquran yang baik dan ada ustadz yang membantu saya dalam belajar dan mentadaburkan cara membaca alqur'an*

yang benar sesuai ilmu tajwid. Dalam pekerjaan pun alhamdulillah karena dalam kegiatan spiritual inipun juga membahas tentang etos kerja, semangat bekerja, disiplin, dan sikap dalam bekerja

Ibu Aisyah: Alhamdulillah ada perubahan. Dalam mengikuti program spiritual ini ada perubahan dalam diri ibu dalam membaca Al-Quran bisa lebih baik lagi juga dalam ibadah lainnya. Dalam bekerjapun bisa lebih tepat waktu seperti dapat mengikuti tuntutan yang diberikan ower kepada kita dalam bekerja dan dapat bertanggungjawab dalam menjalankan tugas masing-masing

Lampiran Dokumentasi

Wawancara dengan manajer, karyawan, ustadz pembimbing keagamaan, dan kegiatan spiritual company di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi.



Wawancara bersama Ibu Aisyah



Wawancara bersama Pak Ryas



Wawancara bersama Ibu Chairatunnisa



Wawancara bersama Mbak Misa



Wawancara bersama Ustadz Syaiful Anwar



Kegiatan Spiritual Company di Namu Tuang

RIWAYAT HIDUP



Peneliti lahir di Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Dilahirkan pada tanggal 14 Maret 2001. Anak kedelapan dari delapan bersaudara. Menempuh pendidikan sekolah dasar pada tahun 2006 di SDN Jatirasa 1 Bekasi. Menempuh pendidikan sekolah menengah pertama pada tahun 2013 di SMPIT YAPIDH Bekasi. Menempuh pendidikan sekolah menengah atas pada tahun 2016 di SMAIT Adzkia Sukabumi. Selanjutnya, peneliti menempuh program pendidikan S1 di jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Selama di bangku perkuliahan, peneliti mengikuti berbagai kegiatan organisasi internal dan eksternal.