

Manajemen Pengelolaan Sumberdaya Manusia Berbasis *Religious Approach* di Waroeng Stake & Shake dan Pamella Supermarket

Nita Fitriana

STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

Email: nitafitriana25@gmail.com

Abstract

The paper seeks to reveal the management carried out by the two companies— Waroeng Stake & Shake dan Pamella Supermarket—based on Islamic principles. To get this picture, this study uses a descriptive-qualitative method with a data analysis model using a phenomenological approach. The results showed that both Waroeng Steak & Shake and Pamella Supermarket involved religious aspects in managing human resources with different criteria. These differences are found in the procurement and development process. In the procurement process, Waroeng Steak & Shake emphasizes religious criteria such as the ability to read the Koran, while Pamella emphasizes politeness. In training & development, Waroeng Steak & Shake conducts religious and employment training while Pamella does not hold training activities. In compensation, maintenance and dismissal, both Waroeng Grop and Pamella Supermarket have the same criteria. This condition conducted because influencing by the Western scientific model raises tension and scientific disparity. Many people then conceptualize new models in managing human resources to be more in line with the Islamic concept. However, this would only add to the debate at the theoretical level. Amid the theoretical debate process, Pamella Supermarket and Woreong Steak & Shake applied the human resource management model in an applicable manner to their employees.

Keyword: human resource; organizing model of human resource; religious approach; employee.

Abstrak

Artikel ini berusaha mengungkapkan pengelolaan yang dilakukan oleh dua perusahaan— Waroeng Stake & Shake dan Pamella Supermarket— berdasarkan prinsip ke-Islaman. Untuk mendapatkan gambaran tersebut, penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif dengan model analisis data melalui pendekatan fenomenologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik Waroeng Steak & Shake maupun Pamella Supermarket telah melibatkan aspek-aspek agama dalam pengelolaan sumber daya manusia dengan kriteria yang berbeda. Perbedaan tersebut terdapat pada proses pengadaan dan pengembangan. Pada proses pengadaan, Waroeng Steak & Shake menekankan kriteria agama seperti kemampuan Baca Tulis al-Qur'an, sedangkan Pamella menekankan pada kesopanan. Pada pelatihan & pengembangan, Waroeng Steak & Shake mengadakan pelatihan agama dan pekerjaan sedangkan Pamella tidak menyelenggarakan



kegiatan pelatihan. Pada kompensasi, pemeliharaan dan pemberhentian, baik Waroeng Steak & Shake maupun Pamella Supermarket memiliki kriteria yang sama. Kondisi tersebut karena pengaruh model keilmuan Barat yang memunculkan ketegangan dan disparitas keilmuan. Banyak kalangan kemudian mengkonsepsi model-model baru dalam pengelolaan sumberdaya manusia agar lebih sesuai dengan tatanan Islam. Akan tetapi hal tersebut justru menambah perdebatan dalam tataran teoritis. Di tengah proses perdebatan teoritis, Pamella Supermarket dan Woreong Steak & Shake justru menerapkan model pengelolaan sumberdaya manusia secara aplikatif kepada karyawan-karyawannya.

Kata Kunci: sumber daya manusia; pengelolaan sumber daya manusia; pendektaan agama, karyawan.

Pendahuluan

Manusia selain sebagai sumber daya paling esensial sekaligus sebagai main actor dalam dunia bisnis yakni dalam merancang, mengembangkan, dan meningkatkan sebagian besar aktifitas produksi.. Bahkan, Frederick W. Taylor berpendapat bahwa pemaksimalan potensi sumberdaya manusia merupakan cara paling efektif dalam menghadapi fenomena industri. Bagi Taylor, pemaksimalan potensi sumberdaya manusia dapat dilakukan dengan cara peningkatan upah agar pekerja secara maksimal menggunakan potensi yang dimilikinya agar produktivitasnya bertambah.¹

Pengembangan manusia kepada level tertinggi untuk menunjang kesuksesan organisasi maupun bisnis telah menjadi pembahasan para ahli hingga sekarang. Hal ini terbukti dengan munculnya ragam teori dalam pengembangan sumberdaya manusia seperti *human capital theory*, *human resource development*, *human investment theory*, *sustainable development theory*, *people centered development theory* dan beberapa teori lainnya. Teori-teori tersebut telah berhasil dalam menciptakan pembangunan sumber daya manusia, khususnya di wilayah negara-negara Eropa. Akan tetapi, teori-teori tersebut mengalami tantangan yang cukup berarti ketika mulai diterapkan di negara-negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam.² Nilai-nilai yang

¹ Rederick W. Taylor, *The Principles of Scientific Management* (New York: Harper & Brothers Publishers, 1919), hal. 10.

² Bjorn Bjerke and Abdulrahim Al-Meer, 'Culture Consequences: Management in Saudi Arabia', *Leadership and Organization Development Journal*, vol. 14, no. 2 (1993), hal. 31.

terkandung dalam teori-teori tersebut, seperti individualisme, sekularisme dan materialisme, jika dimasukkan dalam manajemen pengelolaan dalam Islam akan berpotensi terjadinya *inappropriate* (pemaksaan budaya).³

Untuk mengatasi problem tersebut, beberapa kalangan kemudian merumuskan teori pengembangan sumberdaya manusia yang lebih ramah dengan Islam melalui penggunaan nilai-nilai yang telah ditetapkan dalam Islam. Dalam konteks ini, Yusanto Ismail mencoba menerapkan nilai-nilai Islam dalam mengkalsifikasikan profesionalitas bekerja. Menurut Ismail, Islam mencirikan profesionalisme bekerja dengan tiga hal; *kafa'ah*, *himmatul 'amal* dan *amanah*. *Kafa'ah* adalah kesesuaian pekerjaan dengan bidang keahlian. *Himmatul 'amal* adalah kepemilikan etos kerja dan keinginan kerja yang kuat. Sedangkan *amanah* adalah dapat bertanggungjawab dan dipercaya dalam melaksanakan setiap pekerjaan atau kewajibannya.⁴

Penyandaran manajemen pengembangan sumberdaya manusia terhadap dalil-dalil agama merupakan salah satu bentuk perwujudan kesadaran spiritual yang dimiliki oleh para pemilik usaha. Mereka memiliki kepedulian tinggi untuk membatasi diri terhadap teori-teori manajemen Barat yang secara nilai tidak sesuai dengan nilai-nilai Islam. Bahkan, cara ini dianggap sebagai bagian dari strategi bisnis untuk meningkatkan penjualan produk dengan memasukkan *religious approach* dalam menjalankan bisnis mereka. Cara ini merupakan langkah efektif untuk meningkatkan kinerja bisnis yang lebih baik.⁵

Salah satu contoh perusahaan yang menggunakan cara pengelolaan bisnis dengan pendekatan ini adalah Pamella Supermarket dan Waroeng Steak & Shake. Pamella Supermarket adalah perusahaan yang bergerak dibidang bisnis retail yang cukup besar dengan 8 cabang yang tersebar di

³ Mohamed Branine and Zareen Hussain, 'Human Resource Management with Islamic Management Principles: A Dealectic for A Reverse Diffusion in Management', *Asia-Pasific Journal of Business Administration*, vol. 2, no. 1 (2010), hal. 715.

⁴ Yusanto Muhammad Ismail and Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 120.

⁵ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance* (Bandung: Mizan, 2009), hal. 10.

Yogyakarta. Perusahaan ini menonjolkan pengelolaan secara religius dengan mengusung visi menciptakan *brand image* sebagai *trendsetter* supermarket Muslim di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan Waroeng Steak & Shake juga menerapkan konsep Islam dalam menjalankan bisnisnya. Hal ini terbukti dengan beberapa program dan visi dari Waroeng Steak & Shake yang berprinsipkan *Spiritual Company*.

Atas dasar tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi konsep manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis *religious approach* di Pamela Supermarket dan Waroeng Steak & Shake. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi yang mengacu pada teknik eksplikasi. Teknik eksplikasi merupakan teknik analisis yang dikembangkan oleh Von Eckartsberg, Wertz dan Schweitzer.⁶ Sedangkan dalam proses pencarian data, penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi informan, catatan lapangan, dan dokumen-dokumen pribadi.

Pamella Supermarket dan Waroeng Steak & Shake

Pamella Supermarket didirikan oleh pasangan suami istri, H. Sunardi Syahrani dan Hj. Noor Lesmani. Ia merupakan perusahaan profit yang bergerak di bidang penyediaan berbagai macam kebutuhan. Sejak awal berdiri pada tahun 1975, Pamela Supermarket melayani konsumen dengan sistem *tradistional trade* (konsumen dilayani), hingga pada tahun 1996 terjadi perubahan sistem manajemen di jaringan toko-toko Pamela menjadi *modern trade* (konsumen melayani sendiri/swalayan). Perubahan ini membawa dampak positif dan signifikan terhadap perkembangan bisnis Pamela. Hal ini disebabkan karena berbagai macam item barang yang dijual telah melebihi 45.000 macam barang, yang meliputi berbagai macam produk makanan, kebutuhan rumah tangga non-makanan, obat-obatan, kosmetik, barang pecah-belah, busana, alat tulis, mainan, dan aksesoris. Sehingga, Pamela

⁶ Subandi, *Psikologi Agama dan Kesehatan Mental* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013), hal. 87.

Swalayan meng-*upgrade* dirinya menjadi Pamela Supermarket. Pamela Supermarket memiliki visi menciptakan *brand image* sebagai *trendsetter* supermarket Muslim di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sedangkan Waroeng Steak & Shake didirikan oleh Jody Brotosuseno dan istrinya, Siti Hariyani di Jalan Cenderawasih no. 30 Yogyakarta. Tidak seperti tempat makan steak pada umumnya yang memiliki stigma mahal, Waroeng Steak & Shake hadir sebagai tempat makan *steak* yang dapat menyentuh semua lapisan dengan target utama adalah mahasiswa. Waroeng Steak and Shake selalu mengutamakan kehalalan semua bahan-bahan makanan dan semua jenis minuman. Meski dengan bahan-bahan lokal, Waroeng Steak and Shake mampu menyajikan citarasa tinggi khas Eropa dengan harga yang dapat dijangkau oleh masyarakat Indonesia. Sampai saat ini outlet Waroeng Steak and Shake terus berkembang dengan sekitar 90 outlet cabang yang tersebar di seluruh Indonesia dengan memperkerjakan 1700 karyawan. Di tahun ke-19 ini, Waroeng Steak & Shake konsisten untuk mengembangkan konsep *Spiritual Company*.

Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia di Pamela Supermarket dan Waroeng Steak & Shake

Pamela Supermarket dan Waroeng Steak & Shake dikenal sebagai salah satu perusahaan yang mengembangkan usaha dengan basis *religious approach*. *Religious* berasal dari bahasa latin, *relegere* atau *religare*. *Relegere* yang memiliki makna mengumpulkan dan membaca, sedangkan *religare* bermakna mengikat. Sedangkan dalam kosa kata Indonesia, *religious* memiliki padanan kata dengan agama. Agama berasal dari bahasa sansekerta yang terdiri dari dua suku kata, “a” bermakna “tidak” dan kata “gama” yang bermakna pergi, sehingga agama mengandung arti “tidak pergi, tetap ditempat atau diwariskan secara turun-temurun”. Menurut pendapat lain, “a” bermakna tidak dan “gama” bermakna rusak, sehingga agama bermakna suatu sistem tata nilai yang bertujuan untuk menjadikan hidup pemeluknya menjadi tidak

rusak atau damai dan sesuai peraturan.⁷

Menurut Glock & Stark, terdapat lima dimensi dalam memahami religiusitas. *Pertama, religious belief* (dimensi keyakinan agama) yaitu tingkatan seseorang dalam menerima dan meyakini hal-hal yang bersifat dogmatis yang terdapat di dalam agama. *Kedua, religious practice* (dimensi ritual) yaitu tingkatan seseorang menjaga konsistensi dalam mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual agama. *Ketiga, religious feeling* (dimensi ekspresi dan penghayatan) yaitu ekspresi atau pengalaman-pengalaman keagamaan yang pernah dialami dan dirasakan. *Keempat, religious knowledge* (dimensi pengetahuan) yaitu tingkatan pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya, terutama yang tertulis di dalam kitab suci maupun lainnya. Dimensi ini bisa disebut juga sebagai dimensi ilmu pengetahuan. *Kelima, religious effect* (dimensi konsekuensi), yaitu tingkatan perilaku seseorang yang termotivasi oleh ajaran agama dalam kehidupan sosial. Dimensi ini bisa disebut juga sebagai dimensi amal.⁸

Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumberdaya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi.⁹ Manajemen sumberdaya manusia bisa diartikan sebagai suatu proses serta upaya untuk mengatur, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumberdaya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengertian ini meliputi cara menyeleksi siapa saja yang memiliki kualifikasi dan berhak untuk menempati posisi tertentu dalam suatu organisasi (*the right man on the right place*) dan bagaimana agar kualifikasi itu dapat dipertahankan, ditingkatkan serta dikembangkan dari masa ke masa.¹⁰

⁷ Jalaluddin Rahmat, *Psikologi Agama Dan Kesehatan Mental* (Sleman: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 12.

⁸ Charles Glock and Rodney Stark, *Religion and Society in Tension* (Chicago: Rand-McNally, 1965), hal. 20-21.

⁹ M Nazar Almasri, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam," *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 2016, <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>.

¹⁰ Leny Marlina, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 14, no. 15 (2015): hal. 127.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka Pamela Supermarket dan Waroeng Steak & Shake menerapkan fungsi operasional dalam pelaksanaan tersebut. Fungsi operasional dalam manajemen sumberdaya manusia memiliki beberapa kerja yang saling berkaitan antara satu dengan lainnya. Kerja tersebut sesuai dengan fungsi yang dimilikinya. Terdapat 6 fungsi operatif dalam manajemen sumberdaya manusia,¹¹ yaitu:

Pengadaan

Pengadaan dalam manajemen sumber daya manusia meliputi analisis pekerjaan, penarikan (rekrutmen), dan seleksi calon karyawan.¹² Dalam konteks ini, pengadaan SDM di Waroeng Steak & Shake dimulai dari analisis kebutuhan sumberdaya manusia yang meliputi sumberdaya manajemen dan outlet. Sumberdaya manajemen meliputi pemilihan karyawan yang ditempatkan di manajemen pusat di Yogyakarta. Sedangkan sumberdaya outlet meliputi pemilihan karyawan yang ditempatkan di outlet-outlet atau cabang Waroeng Steak & Shake yang tersebar di seluruh Indonesia.

Dalam proses pengadaan SDM, Waroeng Steak & Shake mengacu pada empat kriteria yang ditetapkan, yakni:¹³

- Tingkat pengetahuan keagamaan

Untuk mengetahui tingkat pengetahuan keagamaan calon karyawan di Waroeng Steak & Shake, manajemen melakukan wawancara dengan memberikan pertanyaan seputar baca-tulis al-Qur'an. Metode ini menjadi pertimbangan penting dalam pengadaan karyawan baru, sehingga visi *spiritual company* bisa terwujud berdasarkan pengetahuan baca-tulis al-Qur'an.

Kriteria pengetahuan keagamaan tidak hanya berdasarkan kemampuan baca dan tulis saja, melainkan Waroeng Steak & Shake juga menerapkan peraturan bagi calon karyawan yang akan mendaftar dengan mengutamakan

¹¹ CHR. Jimmy L. Gaol, *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis* (Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2014), hal. 34.

¹² Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), hal. 13.

¹³ Bagus, *Wawancara*, 23 Juli 2019.

pelamar yang tidak merokok. Hal ini terkait dengan asumsi bahwa dalam agama rokok tidak memberikan manfaat bahkan menimbulkan *madhorot*.

Selain itu, aspek kejujuran menjadi kualifikasi penting dalam rekrutmen karyawan di Waroeng Steak & Shake. Hal ini disebabkan karena aspek tersebut berhubungan erat dengan keimanan seseorang. Aspek ini juga mendukung terwujudnya visi Waroeng Steak & Shake menjadi *spiritual company*. Untuk poin ini memang tidak bisa dinilai secara fisik, sehingga untuk mengetahui kejujuran seseorang dilakukan wawancara dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan pekerjaan di Waroeng Steak & Shake untuk jangka panjang dan aktifitas ibadah wajib maupun sunnah.

- Keahlian

Dalam upaya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki keahlian dibidangnya, maka diberlakukan seleksi sesuai dengan keahlian. Seleksi calon karyawan terdiri dari dua tahapan, yaitu seleksi administrasi dan wawancara. Dalam seleksi administrasi disyaratkan calon karyawan harus muslim (laki-laki), usia 18-25 tahun, sehat jasmani dan rohani, jujur, diutamakan pengalaman bekerja di bidang kuliner. Sementara wawancara, dilakukan oleh pihak pengelola sumberdaya manusia di Waroeng Steak & Shake.

- Etos kerja

Kriteria ini menjadi pertimbangan penting dalam keputusan perekrutan dan seleksi karyawan di Waroeng Steak & Shake. Etos kerja calon karyawan Waroeng Steak & Shake dinilai saat seleksi wawancara. Hal tersebut dapat dilihat dari kejujuran dan konsistensi calon karyawan dalam menjawab pertanyaan yang diberikan oleh pihak Waroeng Steak & Shake. Disamping kejujuran dan konsistensi sebagai indikator etos kerja seseorang, keseimbangan antara dunia kerja dengan ibadah juga menjadi salah satu pertimbangan. Ibadah dianggap menjadi salah satu indikator untuk menunjukkan etos kerja yang dimiliki seseorang. Jika ibadah seseorang bagus, maka bisa disimpulkan bahwa yang bersangkutan memiliki etos kerja yang tinggi.

- Amanah

Rekrutmen di Waroeng Steak & Shake dilakukan melalui sumber internal maupun eksternal. Sumber Internal dilakukan dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang mempunyai kualifikasi dengan pekerjaan tersebut. Semakin bertanggungjawab karyawan, maka akan semakin mudah untuk mendapatkan posisi yang diinginkan. Sedangkan sumber eksternal dalam perekrutan berasal dari bursa kerja, referensi rekan kerja, dan dengan memasang iklan melalui sosial media seperti Facebook dan Instagram.¹⁴

Sedangkan proses pengadaan yang dilakukan oleh Pamella Supermarket, tidak jauh berbeda dengan syarat yang ditetapkan oleh Waroeng Steak & Shake. Diantaranya adalah: pertama, religius. Sebagai perusahaan yang berbasis keagamaan, maka syarat utama yang diajukan oleh Pamella Supermarket dalam mekanisme perekrutan karyawan dengan mempertimbangkan tingkat religiusitasnya. Untuk mengetahui calon karyawan yang memenuhi syarat tersebut dapat dilihat dari perilaku (akhlak) yang ditampakkannya.

Kedua, keahlian. Setiap saat lamaran pekerjaan diterima oleh Pamella, hanya saja proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan yang ada di Pamella. Pada prinsipnya, kualifikasi yang ditentukan bagi calon karyawan Pamella sama seperti kualifikasi di perusahaan Islam lainnya. Kualifikasi tersebut misalnya muslim/muslimah, minimal lulus SLTA/Sederajat, tidak merokok, berjilbab (perempuan), jujur, dan berkomitmen.

Ketiga, etos kerja. Etos kerja bagi calon karyawan menjadi syarat penting sebagai pertimbangan dalam pengadaan pegawai. Karyawan wajib membuktikan bahwa dia memiliki etos kerja dengan cara menunjukkan konsistensi kegiatan, baik di dalam lingkungan Pamella maupun di luar Pamella, seperti kewajiban berkerudung bagi perempuan dan larangan

¹⁴ Agung, Wawancara, 26 Juli 2019.

merokok.

Keempat, amanah. Seleksi yang ada di Pamela Supermarket terdiri dari seleksi administrasi/pemberkasan dan seleksi wawancara. Namun ada seleksi lain yang secara implisit dilakukan, yakni berkaitan dengan etika. Dalam penerimaan lowongan kerja Pamela tidak pernah menutup lamaran pekerjaan. Namun Lamaran pekerjaan/berkas lamaran harus diserahkan langsung oleh pelamar pekerjaan ke kantor Pamela pusat, tidak melalui email dan semacamnya. Hal tersebut bertujuan untuk melihat hal-hal berkaitan dengan etika calon karyawan dan tingkat ibadahnya.

Pengembangan

Dalam proses pengembangan, Waroeng Steak & Shake melakukan mekanisme sebagai berikut: Pertama, pengetahuan. Tahapan berikutnya setelah karyawan dinyatakan diterima di Waroeng Steak & Shake, maka dilakukan sosialisasi tentang perusahaan. Isi sosialisasi tersebut yaitu mengenai visi dan misi perusahaan. Hal ini bertujuan untuk membangun komitmen karyawan terkait dengan berjalannya roda perusahaan berbasis religi. Selain itu, dalam orientasi juga disampaikan mengenai hak dan kewajiban karyawan yang meliputi jam kerja, beban kerja, dan *reward and punishment*.

Kedua, keterampilan. Selanjutnya karyawan akan diberikan pelatihan oleh karyawan senior pada masing-masing outlet atas arahan divisi *training center*. Pelatihan ini berkaitan dengan *product knowledge*, resiko pekerjaan, dan hal-hal yang berkaitan dengan *hard skill*. Adapun untuk pengembangan yang berkaitan dengan *soft skill*, maka dilakukan langsung di kantor pusat oleh divisi *training center*. Kegiatan pengembangan ini diikuti oleh karyawan cabang dengan sistem delegasi. Sistem pendelegasian didasarkan atas tingkat kemampuan dan komitmen karyawan. Karyawan yang mengikuti kegiatan pengembangan di pusat, selanjutnya akan bertanggungjawab untuk memberikan pelatihan kepada karyawan lain di *outlet* cabang dimana mereka ditempatkan.

Ketiga, *spiritual skill*. Selain pelatihan dan pengembangan yang berkaitan dengan pekerjaan, Waroeng Steak & Shake juga memberikan kegiatan pengembangan terkait dengan *spiritual company* (SC). Kegiatan ini berupa pengajian mingguan, bulanan, dan tahunan yang dilaksanakan di masing-masing *outlet*. Dalam kegiatan pengajian, selain *tadarrus*, hafalan al-Qur'an dan materi keagamaan, karyawan juga diberikan motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna sebagai wujud cerminan dari Muslim yang *kaffah*. Karyawan juga diajarkan untuk mengelola pengajian yang berkerjasama dengan masyarakat sekitarsehingga karyawan juga dilibatkan dalam pengabdian di masyarakat.

Sedangkan dalam proses pengembangan yang dilakukan oleh Pamella Supermarket, secara garis besar dapat dijabarkan sebagai berikut: Pertama, *spiritual skill*. Pelatihan yang berkaitan dengan spiritual adalah berupa pengajian bulanan dan tahunan secara rutin. Pengajian bulanan merupakan kegiatan rutin yang diselenggarakan setiap satu bulan sekali oleh masing-masing cabang. Sedangkan pengajian tahunan diselenggarakan satu kali setiap tahun, yakni bulan Syawal oleh Pamella Supermarket Pusat yang diikuti oleh seluruh karyawan Pamella Supermarket. Dalam pengajian ini disampaikan terkait materi keagamaan untuk perbaikan dan peningkatan akhlak serta sebagai evaluasi pekerjaan sehingga karyawan bekerja lebih maksimal dan tidak hanya berorientasi kuantitatif tapi juga kualitatif. Pengajian ini juga dimaksudkan untuk menciptakan lingkungan yang *islami* yang terhindar dari perbuatan yang tidak baik.

Kedua, pengetahuan. Setelah dinyatakan diterima sebagai karyawan Pamella Supermarket maka karyawan tersebut akan mendapatkan orientasi dari pihak manajemen Pamella Supermarket. Pada tahap wawancara, karyawan diberikan sejumlah pertanyaan dan diminta memberikan penjelasan secara detail. Kemudian pada tahap orientasi, karyawan akan diminta untuk mengajukan pertanyaan dan mendapatkan penjelasan atau keterangan secara detail oleh manajemen Pamella Supermarket. Pada tahap ini juga, karyawan akan mendapatkan penjelasan mengenai Pamella Supermarket mengenai jam

kerja, *job description* dan kompensasi.

Ketiga, keterampilan. Tidak ada pelatihan khusus bagi karyawan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan di Pamela Supermarket. Hanya saja bagi karyawan baru, mereka mendapatkan pendampingan dari karyawan senior selama masa tertentu. Adapun bagi *Branch Manager*, diberikan pelatihan terkait dengan *leadership* sehingga visi-misi Pamela Supermarket dapat diwujudkan di seluruh cabang Pamela Supermarket. *Branch Manager* ini merupakan tangan panjang dari Pamela Supermarket pada masing-masing cabang.

Kompensasi

Kompensasi dalam tradisi manajemen SDM adalah ganti rugi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam hal ini gaji harus diberikan dengan adil, sesuai akad dan memiliki nilai keagamaan. Dalam proses pemberian kompensasi, Waroeng Steak & Shake melakukan mekanisme sebagai berikut: pertama, *akad*. Akad merupakan istilah lain dari kontrak kerja yang digunakan di Waroeng Steak & Shake. Akad mencakup banyak hal, salah satunya adalah kompensasi sehingga kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan akad yang sudah disepakati. Misalnya, kesepakatan mengenai hafalan al-Qur'an maka karyawan yang memiliki hafalan al-Qur'an akan mendapatkan kompensasi. Semakin banyak hafalan yang dimiliki maka semakin banyak kompensasi yang didapat.

Kedua, *adil*. Waroeng Steak & Shake dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sangat memperhatikan faktor keadilan. Keadilan di sini dimaksudkan agar semua karyawan mendapatkan hak yang sesuai dengan kewajiban yang dilaksanakan. Sebagai contoh adalah karyawan dengan masa kerja dan pencapaian nilai yang sudah ditetapkan dan jumlah hafalan al-Qur'an yang sudah ditentukan, mereka berhak mendapatkan dan mengikuti undian umroh.

Ketiga, *religius*. Selain gaji, kompensasi yang diberikan kepada karyawan

di Waroeng Steak & Shake adalah insentif yang bersifat keagamaan sebagai *reward* bagi karyawan yang berprestasi. Puncak pemberian *reward* adalah pada bulan Syawal. Pemberian *reward* didasarkan pada penilaian yang dilakukan pada tiga bulan sebelum Syawal. Kedepannya Waroeng Steak & Shake akan melakukan penilaian dan pemberian *reward* dalam waktu tiga bulan satu kali.

Adapun jenis insentif yang diberikan adalah: (1) *Fresh money*, pemberian uang secara langsung ini bertujuan untuk memberikan tambahan *income* bagi karyawan untuk kebutuhan tambahan karyawan. (2) Bonus target (saat ini ditiadakan, namun kedepannya bisa jadi diadakan lagi). (3) Umroh. Pemberian insentif umroh bertujuan untuk mendekatkan karyawan dengan ibadah yang dianjurkan agama.

Dengan diberlakukannya insentif tersebut maka dapat memotivasi karyawan Waroeng Steak & Shake dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja maupun spiritual. Sedangkan dalam proses pengembangan yang dilakukan oleh Pamella Supermarket, secara garis besar dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) Akad. Hal yang disepakati dalam tahap akad yaitu mengenai hak dan kewajiban karyawan selama bekerja di Pamella Supermarket. Selain itu, disepakati pula Kompensasi berupa gaji yang diberikan kepada karyawan Pamella. (2) Adil. Selain gaji, kompensasi yang diberikan kepada karyawan Pamella Supermarket adalah insentif sebagai bentuk *reward* bagi karyawan. Puncak *reward* diberikan pada saat pengajian rutin tahunan yakni bulan Syawal. Adapun jenis insentif adalah Emas 5gr, undian Haji (2 kuota setiap tahun), dan sumbangan Pensiun. Penentuan kompensasi didasarkan pada masa kerja dan prestasi karyawan Pamella Supermarket dengan bukti data hasil penilaian kinerja karyawan. Penilaian dilakukan di masing-masing cabang berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan dan dipantau oleh pusat.

Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen sumberdaya manusia yang bertujuan untuk menjaga karyawan agar tetap

tinggal dalam perusahaan. Pemeliharaan juga menyediakan fasilitas untuk menjaga kondisi fisik dan mental pekerja. Karena kondisi persaingan yang ketat, karyawan yang memiliki pengalaman dan potensi yang besar memungkinkan untuk mendapatkan peluang pindah ke perusahaan lain, sehingga fungsi pemeliharaan dalam manajemen sumberdaya manusia memiliki fungsi yang vital. Waroeng Steak & Shake melakukan pemeliharaan dalam peningkatan sumber daya manusia dengan mempertingkat unsur-unsur, seperti: Pertama, fasilitas, fungsi ini merupakan pemeliharaan pada Waroeng Steak & Shake bisa dilihat pada dua hal, yakni kondisi fisik dan kondisi non-fisik. Kondisi fisik ini berupa tersedianya tempat sholat yang bersih dan nyaman. Tempat sholat ini juga berfungsi untuk mewedahi aktifitas keagamaan karyawan sehingga karyawan juga memiliki kesadaran lebih tinggi terkait dengan ibadah, baik sholat wajib maupun sholat sunnah. Begitu juga dengan ketersediaan kamar mandi yang bersih menjadi sarana pemeliharaan karyawan sehingga karyawan merasa betah dalam suasana yang bersih. Manajemen juga menyediakan mess bagi karyawan yang membutuhkan.

Kedua, lingkungan kerja. Bagian dari pemeliharaan karyawan yang berbentuk non-fisik berupa adanya lingkungan karyawan yang ramah dan penuh dengan nilai-nilai kekeluargaan, kegiatan keagamaan rutin, pengajian al-Qur'an, dan *tahfidz* bagi karyawan. Kondisi semacam ini menjadikan karyawan Waroeng Steak & Shake merasa nyaman untuk tinggal dan bekerja secara maksimal dan tidak mudah untuk pindah ke tempat lain.

Ketiga, hubungan antar karyawan. Karyawan Waroeng Steak & Shake memiliki hubungan kekeluargaan yang kuat. Hal tersebut dapat dilihat dari kepedulian satu karyawan dengan karyawan lainnya. Hubungan kekeluargaan di antara para karyawan yang tercipta, merupakan hasil dari adanya kegiatan-kegiatan yang diadakan Waroeng Steak & Shake dengan melibatkan seluruh karyawan, misalnya kegiatan regular mingguan, bulanan, dan tahunan yang terbukti dapat mempererat hubungan diantara karyawan Waroeng Steak & Shake. Dengan hubungan yang baik antar karyawan

maka akan tercipta lingkungan kerja yang produktif. Ikatan hubungan antar karyawan juga berdampak pada adanya evaluasi yang berbasis kekeluargaan antar para karyawan.

Sedangkan Pamella Supermarket melakukan pemeliharaan dalam peningkatan sumber daya manusia dengan cara pemaksimalan fasilitas dan kemudahan bagi karyawan. Hal ini dapat terlihat secara nyata dengan tidak sedikitnya karyawan Pamella yang sudah senior. Fakta ini pada dasarnya dipengaruhi oleh upaya-upaya yang dilakukan oleh Pamella Supermarket untuk mempertahankan karyawan-karyawannya. Salah satu upaya tersebut adalah tersedianya berbagai fasilitas dan kemudahan untuk para karyawan. Diantara berbagai fasilitas dan kemudahan yang diberikan tersebut, yakni:

- Pinjaman lunak untuk karyawan maksimal 5 juta tanpa bunga.
- Sumbangan pendidikan bagi seluruh anggota keluarga karyawan yang masih sekolah tanpa melihat prestasi.
- Tambahan sumbangan pendidikan bagi yang berprestasi.
- Tambahan sumbangan pendidikan bagi yang Hafal al-Qur'an.
- Piknik tahunan karyawan.
- Tidak adanya aturan yang melarang suami-istri bekerja di Pamella.
- Fleksibilitas untuk melakukan ibadah yang sifatnya sunnah.

Pamella Supermarket juga telah merancang perusahaan yang masih dapat memberdayakan para karyawan yang telah pensiun. Bagian yang bisa diambil yakni bagian pengemasan. Jadi, meskipun telah pensiun namun masih memiliki keinginan dan mampu bekerja, Pamella Supermarket masih dapat memfasilitasinya.

Pemberhentian Karyawan

Proses pemberhentian kerja sudah diatur dalam Islam dengan

memperhatikan kemuliaan derajat manusia dan keadilan. Begitu juga dengan Waroeng Steak & Shake dalam melakukan proses pemberhentian karyawan mengikuti prinsip-prinsip tersebut, antara lain: Pertama, kemuliaan derajat manusia. Pada prinsipnya, Waroeng Steak & Shake sampai saat ini tidak pernah melakukan dan mengindari pemutusan hubungan kerja (PHK). Adapun jika terjadi pelanggaran-pelanggaran, dapat diselesaikan dengan diberikan surat peringatan (SP) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pelanggaran yang dilakukan karyawan Waroeng Steak & Shake berkaitan dengan disiplin waktu dan kebersihan. Pelanggaran yang lain adalah berkaitan dengan *spiritual company* (SC) seperti melalaikan shalat 5 waktu, tidak mengikuti kegiatan *tadarrus*, dan pengajian. Pemberhentian karyawan yang terjadi pada karyawan Waroeng Steak & Shake, pada umumnya disebabkan oleh keinginan sendiri atau mengundurkan diri (*resign*) dan pensiun. Kedua, adil menjadi salah satu perwujudan keadilan dalam proses pemberhentian karyawan adalah dengan memberikan izin bagi karyawan yang sudah berusia 40 tahun untuk mengajukan pensiun dini. Ini berlaku untuk semua karyawan tanpa ada perlakuan khusus. Perlakuan yang adil juga berlaku untuk pemberian sanksi berupa SP bagi pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Sedangkan proses pemberhentian dalam Pamela Supermarket juga mengacu pada prinsip-prinsip antara lain: Pertama, kemuliaan derajat manusia. Pamela Supermarket tidak pernah melakukan pemutusan kerja. Pemutusan kerja hanya akan dilakukan jika terjadi pelanggaran berat berkaitan dengan aspek kejujuran seperti pencurian. Dalam penanganan pelanggaran berat seperti itu, masih juga mempertimbangkan banyak faktor, seperti umur, tingkat pendidikan, dan kondisi sosial. Pelanggaran lain yang dikategorikan sebagai pelanggaran berat adalah merokok, tidak berjilbab, dan boncengan bukan mahrom. Kedua, adil, dalam hal ini adalah menempatkan sesuatu pada tempatnya. *Owner* memiliki kebijakan tersendiri dalam menilai apakah karyawan tersebut berhak diberhentikan atau tidak. Pemecatan jarang dilakukan karena hal tersebut tergolong sebagai bentuk ketidakadilan.

Kebanyakan karyawan yang merasa banyak melakukan pelanggaran lebih memilih mengajukan *resign* dari pada mendapatkan pemecatan.

Konsepsi Manajemen Sumberdaya Manusia Berbasis *Religious Approach*

Sebagaimana penjelasan sebelumnya bahwa kajian mengenai manajemen sumber daya manusia masih dikuasai oleh teori-teori umum yang notabeneanya tidak bersumber dari ajaran agama.¹⁵ Agama sebagai fitrah manusia merupakan salah satu sarana untuk menjadikan hidup tentram dan bahagia yang merupakan bagian dari pemberdayaan sumberdaya manusia. Hal demikian merupakan salah satu fungsi agama adalah membimbing umatnya dalam menjalani kehidupan. Agama memberikan petunjuk kepada manusia untuk dapat menciptakan kehidupan yang bahagia, tentram, tenang dan sebagainya.¹⁶

Agama, disisi lain, juga dapat mendorong peningkatan jati diri penganutnya melalui keyakinan yang dimiliki. Setiap individu yang memiliki keyakinan keagamaan baik akan melakukan segala aktifitasnya sesuai dengan sistem nilai yang diajarkan oleh agama. Jika perusahaan menerapkan unsur keagamaan dalam proses pengelolaannya maka akan berdampak pada peningkatan rasa kepemilikan karyawan kepada perusahaan. Ketika rasa kepemilikan seorang pegawai kepada perusahaan tinggi maka hasil pekerjaannya akan lebih baik dan memuaskan.

Praktik pengelolaan sumberdaya manusia berbasiskan agama telah banyak dipraktikkan oleh berbagai perusahaan dalam penerapan manajemen pengelolaan karyawannya seperti Waroeng Steak & Shake dan Pamella Supermarket. Praktik-praktik tersebut dapat tercermin dalam pengelolaan sumberdaya manusia yang diterapkan di kedua perusahaan tersebut. Penerapan manajemen pengelolaan sumberdaya manusia yang berdasarkan

¹⁵ Bjerke and Al-Meer, "Culture Consequences: Management in Saudi Arabia," hal. 31.

¹⁶ M.K. Metle, "The Influence of Traditional Culture on Attitudes Towards Work Among Kuwaiti Women Employees in The Public Sector," *Women in Management Review* 17, no. 6 (2002): 245-61.

nilai-nilai agama, tercermin dalam bidang pengadaan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan.

Dalam bidang pengadaan, proses rekrutmen yang dilakukan baik di Waroeng Steak & Shake maupun di Pamella Supermarket dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip Islam baik bersumber dari al-Qur'an ataupun Hadis. Dalam proses pengadaan karyawan, kedua perusahaan tersebut menonjolkan kompetensi dan integritas. Dalam Islam, kompetensi dan integritas dapat tercermin dalam kompetensi agama (*quwwah al-din*), keahlian (*quwwah al-ahliyah*), etos kerja (*quwwah fikr wa ruhiyah*), dan amanah.¹⁷ Keempat kompetensi dalam pengadaan aspek ini harus dilakukan dengan maksimal sehingga tidak akan terjadi salah pilih dalam memenuhi kebutuhan karyawan.¹⁸ Hal ini didasarkan pada hadis nabi sebagaimana berikut ini:

Dari Abu Hurairah, ia berkata: Rasulullah bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; "bagaimana maksud amanat disia-siakan?" Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu."¹⁹

Begitu juga dalam proses pelatihan dan pengembangan, kedua perusahaan tersebut mendasarkan prosesnya dengan menonjolkan aspek *spiritual skill*. Waroeng Steak & Shake dan Pamella Supermarket melakukan pelatihan dan seminar mengenai kajian-kajian agama. Menurut Al-Marsati yang dikutip Junaidah Hasyim, Islam menganjurkan pelatihan dan pengembangan berbasis peningkatan pengetahuan dan ketrampilan pekerja.²⁰ Islam tidak hanya memberikan petunjuk untuk bekerja saja, tetapi juga memotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna sesuai dengan perintah agama. Di dalam Islam terdapat konsep *ikhshan* (keunggulan

¹⁷ Abbas J. Ali, *Islamic Perspectives on Management and Organization* (Northampton: Edward Elgar, 2005), hal. 130.

¹⁸ Mustaq Ahmad, *Business Ethics in Islam* (Islamabad: The International Institute of Islamic Thought, 1995), hal. 143.

¹⁹ Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih Al-Bukhari*, vol. 8 (Bairut: Dar Tuq al-Najah, n.d.), hal. 104.

²⁰ Junaidah Hashim, "Islamic Revival in Human Resource Management Practices Among Selected Islamic Organisations in Malaysia," *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 2, no. 3 (2009): hal. 259., <https://doi.org/10.1108/17538390910986362>.

dan kebajikan) yang berhubungan dengan kebaikan dan sesuatu yang diperintahkan oleh Allah.²¹

Dalam aspek kompensasi, kedua perusahaan tersebut juga menjalankan prosesnya berdasarkan nilai-nilai Islam. Dalam konteks ini, Islam menganjurkan dalam pemberian kompensasi atau gaji harus disebutkan pada masa awal kontrak kerja. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan dorongan semangat kepada para pekerja dan menjadikan para pekerja merasa tenang dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, penjelasan akad dalam proses pekerjaan sangat penting dalam manajemen sumberdaya manusia berbasis agama. Dalam Islam, kompensasi juga bersifat komprehensif, dalam artian bahwa imbalan tidak hanya bersifat duniawi, melainkan juga imbalan di akhirat.²² Yang dimaksud imbalan di akhirat adalah pemberian tunjangan kepada karyawan dengan maksud untuk meningkatkan keimanan kepada Allah SWT. Dalam praktiknya imbalan akhirat bisa berupa gaji tambahan bagi para penghafal al-Qur'an atau bonus umroh bagi karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang baik.

Dalam aspek pemeliharaan, kedua perusahaan mendasarkan diri pada manajemen pemeliharaan berdasarkan Islam. Dalam Islam, pemeliharaan karyawan bisa dengan memberikan fasilitas kerja yang baik dan tempat kerja yang bersih, rapi, dan teratur. Dalam hal hubungan antar karyawan baik atasan maupun bawahan, kedua perusahaan tersebut mewajibkan hubungan yang mencerminkan akhlak yang baik. Dengan demikian, dalam keadaan tempat kerja yang baik dan kondusif akan menjadikan karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Begitu juga dalam manajemen pemberhentian pegawai, baik Waroeng Steak & Shake maupun Pamella Supermarket menonjolkan prinsip kemulyaan derajat dan prinsip keadilan. Yang dimaksud dengan kemuliaan derajat manusia adalah Islam menempatkan manusia pada derajat yang tinggi

²¹ Hisham Altalib, *Training Guide for Islamic Workers* (Herdon: The International Institute of Islamic Thought, 1991), hal. 91.

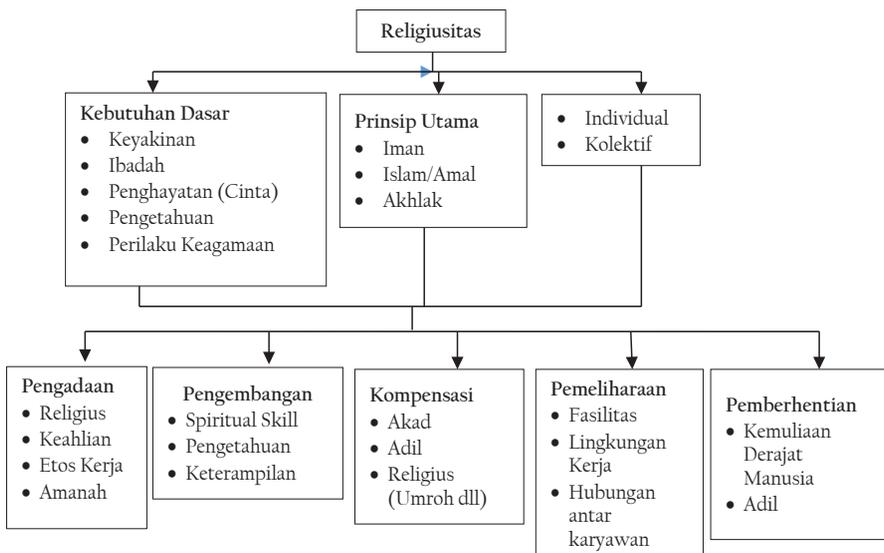
²² Rafik I. Beekun, *Islamic Business Ethics* (Herdorn: The International Institute of Islamic Thought, 1991), hal. 45.

sehingga dalam hal membuat keputusan apapun di perusahaan harusnya memperhatikan aspek kemanusiaan. Hal ini tergambar dalam dalil-dalil al-Qur'an bahwa Islam menganjurkan umat manusia agar menanggalkan segala bentuk 'stereotype' atas berbagai profesi atau pekerjaan manusia. Sedangkan dalam aspek keadilan, diwujudkan dalam dua hal, adil dalam sikap dan adil dalam pemberian upah. Sikap ini didasarkan atas hadis nabi sebagaimana berikut ini:

Dari Abu Hurairah yang dinisbatkan kepada Nabi: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan upahnya, terhadap apa yang dikerjakan".²³

Untuk memperjelas manajemen pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif *religious approach* di kedua perusahaan tersebut, akan digambarkan dalam skema bagan dibawah ini:

Bagan 1. Model Pengelolaan SDM Berbasis Religious Approach



Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan model di atas, peneliti menggambarkan bahwa *religious approach* merupakan pendekatan baru dalam manajemen dan pengembangan

²³ Ahmad bin al-Husain Al-Baihaqi, *Al-Sunan Al-Kubra*, vol. 6 (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2003), hal. 199.

sumber daya manusia. Hal ini tidak terlepas dari konsep dasar manusia tentang kebutuhan setiap individu. Sebagaimana prinsipnya, kebutuhan dasar manusia harus terpenuhi untuk menciptakan suasana pekerjaan yang dinamis dan memenuhi target kerja.

Dengan demikian, agama memiliki peran penting dalam proses pekerjaan perusahaan. Kondisi membuat manajemen pengelolaan perlu memasukan unsur agama sebagai pendekatan pengembangan perusahaan. Dengan adanya upaya pengembangan perusahaan berbasis agama, sebagaimana contoh konkrit dalam artikel ini, perlu bagi sebuah perusahaan memasukan unsur agama yang menjadi core values pengembangan bisnis di masa depan. Semakin orang memiliki tingkat agama yang baik, maka tidak mustahil semua pekerja atau karyawan memiliki motivasi kuat untuk memenuhi target pekerjaan. Selain tawaran bonus yang diberikan kepada karyawan, religiusitas juga menjadi kajian penting dalam mendorong perubahan perusahaan menjadi lebih berkembang.

Pada aspek lain, perusahaan yang mengedepankan nilai religiusitas tidak perlu memberikan *finishment* yang berlebihan kepada semua karyawan yang melanggar kontrak kerja. Agama menjadi dasar memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar kontrak kerja. Dengan bahasa lain, karyawan yang taat menjalankan perintah agama, sudah barang tentu memiliki kesadaran yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak taat. Kondisi ini sudah banyak terjadi diberbagai belahan dunia. Tidak terkecuali ada beragam perusahaan yang mengedepankan nilai agama sebagai basis untuk mengembangkan perusahaan yang mereka pimpin.

Maka dari itu, agama memiliki andil penting dalam mengembangkan amanat ajaran Tuhan dalam berbagai aspek, tidak terkecuali perusahaan. Hal ini sejalan dengan kondisi yang ada di Pamella Supermaerket dan Waroeng Steak & Sheak. Dua perusahaan ini memberikan arahan kepada karyawan untuk tetap menjalan amanat agama, yakni beribadah sesuai dengan kepercayaan masing-masing di setiap jam dan waktu yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan.

Penutup

Manajemen pengelolaan sumber daya manusia didominasi oleh teori-teori sosial barat yang berfokus pada prinsip individualisme, liberalisme, dan materialisme. Prinsip-prinsip ini pada dasarnya bertentangan dengan prinsip pengelolaan dalam Islam. Oleh sebab itu, beberapa kalangan muslim menawarkan beberapa pendekatan mengenai manajemen pengelolaan sumberdaya manusia yang lebih sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Pamella Supermarket dan Waroeng Steak & Shake salah satu contoh perusahaan yang menerapkan manajemen pengelolaan sumber daya manusia dengan berbasis agama. Dalam proses pengadaan karyawan, Waroeng Steak & Shake secara rinci dan jelas memberikan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mencapai visi perusahaan berdasarkan *spiritual company*. Adapun di Pamella Supermarket lebih menekankan pada akhlaq atau etika yang melekat pada karyawan. Dalam bidang pengembangan, karyawan Waroeng Steak & Shake secara konsisten melakukan pengembangan *spiritual skill*. Adapun di Pamella Supermarket belum ada program pengembangan baik terkait *spiritual skill* maupun pekerjaan. Baik Waroeng Steak & Shake maupun Pamella Supermarket, menekankan penilaian kinerja dan keagamaan seperti hafalan al-Quran.

Refleksi prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh Pamella Supermarket dan Waroeng Steak & Shake memiliki implikasi penting bagi disiplin pengelolaan SDM. Hasil penelitian ini dapat mengurangi perdebatan teoretik yang berkaitan dengan kesenjangan pengetahuan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Keberhasilan dalam penerapan pengelolaan sumber daya manusia dapat mengurangi potensi konflik antara perusahaan dan para karyawan. Kajian ini juga dapat menjadi pintu masuk bagi kajian-kajian lain yang sejenis agar lebih dapat memperkaya kanzah literatur dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Mustaq. *Business Ethics in Islam*. Islmabad: The International Institute of Islamic Thought, 1995.
- Al-Baihaqi, Ahmad bin al-Husain. *Al-Sunan Al-Kubra*. Vol. 6. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2003.
- Al-Bukhari, Muhammad bin Ismail. *Shahih Al-Bukhari*. Vol. 8. Bairut: Dar Tuq al-Najah, n.d.
- Ali, Abbas J. *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Northampton: Edward Elgar, 2005.
- Almasri, M Nazar. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam." *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: IMLEMENTASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM*, *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 2016. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>.
- Altalib, Hisham. *Training Guide for Islamic Workers*. Herdon: The International Institute of Islamic Thought, 1991.
- Beekun, Rafik I. *Islamic Business Ethics*. Herdorn: The International Institute of Islamic Thought, 1991.
- Bjerke, Bjorn, and Abdulrahim Al-Meer. "Culture Consequences: Management in Saudi Arabia." *Leadership and Organization Development Journal* 14, no. 2 (1993).
- Branine, Mohamed, and Zareen Hussain. "Human Resource Management with Islamic Management Principles: A Dealectic for A Reverse Diffusion in Management." *Asia-Pasific Journal of Business Administration* 2, no. 1 (2010).
- Gaol, CHR. Jimmy L. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2014.
- Glock, Charles, and Rodney Stark. *Religion and Society in Tension*. Chicago: Rand-McNally, 1965.
- Hashim, Junaidah. "Islamic Revival in Human Resource Management Practices Among Selected Islamic Organisations in Malaysia." *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 2, no. 3 (2009). <https://doi.org/10.1108/17538390910986362>.
- Hendrawan, Sanerya. *Spiritual Management From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance*. Bandung: Mizan, 2009.
- Malayu, Hasibuan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.

- Marlina, leny. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 14, no. 15 (2015).
- Metle, M.K. "The Influence of Traditional Culture on Attitudes Towards Work Among Kuwaiti Women Employees in The Public Sector." *Women in Management Review* 17, no. 6 (2002): 245–61.
- Muhammad Ismail, Yusanto, and Muhammad Karebet Widjajakusuma. *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Rahmat, Jalaluddin. *Psikologi Agama dan Kesehatan Mental*. Sleman: PT Bumi Aksara, 2012.
- Subandi. *Psikologi Agama dan Kesehatan Mental*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013.
- Taylor, Frederick W. *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers Publishers, 1919.