

Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Company (Studi Kasus Di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi)

Rheyza Virgiawan^{1*}, Syaifullah Achmad²

Universitas Islam Indonesia^{*1, 2}

^{*1}email: rheyza@uii.ac.id

²email: syaifullahachmad0@gmail.com

Artikel Info

<i>Received:</i>	<i>Revised:</i>	<i>Accepted:</i>	<i>Published:</i>
July 16, 2023	August 17, 2023	September 08, 2023	October 28, 2023

Abstract: Human resource management is a process of utilizing workforce that is carried out effectively and efficiently through planning, mobilization and control activities. Spiritual Company is a company or organization with all stakeholders whose work practices adhere to the principles of noble values of spirituality in each employee with a spirit of worship based on the Al-Quran and Sunnah in carrying out all company activities and developing activities to increase knowledge of religion. This research is qualitative research, with data collection methods using observation, documentation and in-depth interviews. This research was conducted at Namu Tuang Café & Resto which is located in Gunung Jaya Village, Cisaat District, Sukabumi Regency. The results of this research show that (1) human resource management at Namu Tuang Café & Resto Sukabumi has been implemented well based on management functions, namely planning, recruitment, selection, work contracts, work assessment, compensation and dismissal. (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

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan tenaga kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian. Spiritual Company adalah sebuah perusahaan atau organisasi dengan seluruh stakeholder yang dalam praktik kerjanya memiliki prinsip nilai-nilai luhur spiritualitas pada diri setiap karyawan dengan semangat beribadah berlandaskan Al-Quran dan Sunnah dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan dan pengembangan kegiatan untuk menambah wawasan ilmu agama. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan metode pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara mendalam. Penelitian ini dilakukan di Namu Tuang Café & Resto yang berlokasi di Desa Gunung Jaya, Kecamatan Cisaat, Kabupaten Sukabumi. 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,

instilling aqidah values are the spirit of working for Allah. In cultivating the value of worship, namely prioritizing a disciplined and responsible attitude. Meanwhile, in terms of moral values and attitudes, it becomes better, especially in character formation.

Keywords : Human resource management, Spiritual Company, Islamic Business

kompensasi, dan pemberhentian.(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 semangat bekerja karena Allah. Dalam penanaman nilai ibadah yaitu mengedepankan sikap disiplin dan bertanggung jawab, Sedangkan dari sisi nilai akhlak dan sikap menjadi lebih baik terutama pada pembentukan karakter.

Kata Kunci : Manajemen sumber daya manusia, Spiritual Company, Bisnis Islam

A. Pendahuluan

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 (Syamsah, 2011). Untuk memenuhi kebutuhan tersebut banyak pelaku usaha yang terlibat dalam membangun berbagai jenis bentuk usaha atau bisnis (Garcia-Martinez et al., 2023).

Dalam Islam, tujuan bisnis tidak hanya berorientasi meraih keuntungan semata, namun lebih menekankan pada kemaslahatan sesuatu produk dan keberkahan dalam memperoleh keuntungan (Rafiki et al., 2022). 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 (Widana et al., 2015).

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 & Hardiwati, 2002). Menurut (Handoko, 2001), manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses dalam

mengelola pekerjaan manusia dengan efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi (Torraco & Lundgren, 2020). Selain sebagai sumber daya esensial, manajemen sumber daya manusia juga bertujuan sebagai pelaku dalam merancang, mengembangkan, dan meningkatkan sebagian besar kegiatan produksi.

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, 2016). Selain itu, nilai spiritual juga memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Anjelisa, 2020).

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 (Isti'adzah & Mas'ud, 2017). Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2008), 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.

Budaya kerja dalam sebuah perusahaan seperti inilah yang mampu meningkatkan kualitas kinerja setiap karyawan (Kozlowski, 2018). Budaya kerja memiliki peran yang sangat strategis dalam mendorong dan meningkatkan kinerja suatu organisasi, khususnya kinerja karyawan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

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. (R. Hasibuan & Agus, 2021). Profesionalisme mencirikan tiga hal yang sesuai dengan tuntunan dalam bisnis menurut pandangan Islam (Yusanto, 2002), yaitu Kafaah yang berarti handal dalam melakukan pekerjaannya. Berikutnya, Himmatulamal yaitu menjalani dengan penuh semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Namu Tuang Cafe Resto Sukabumi memiliki sejumlah karyawan yang dimana setiap karyawannya memiliki tugas yang berbeda mulai dari Costumer Service, pelayan, hingga pengolah hidangan. 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).

B. Metode 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 (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2023 dilokasi Namu Tuang Cafe & Resto yang terletak di Gunungjaya, Kecamatan Cisaat, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Objek penelitian ini meliputi *supervisor*, pembina mentoring keagamaan, dan karyawan Namu Tuang Cafe & Resto Sukabumi.

C. Hasil dan Pembahasan

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 penelitian 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).

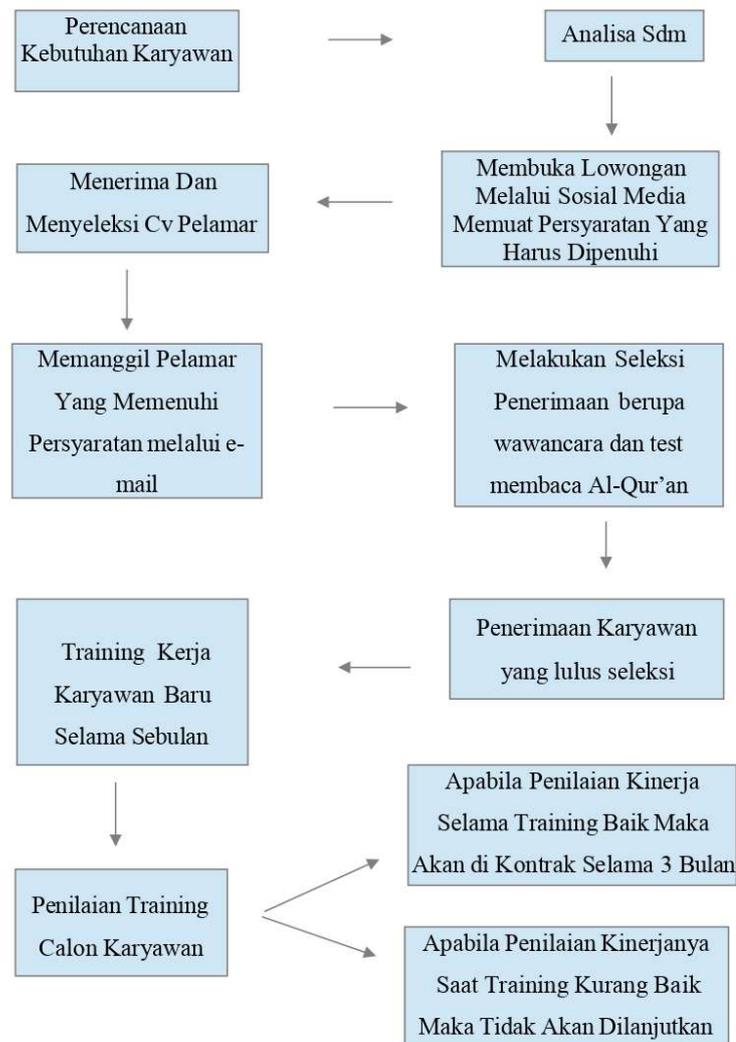
Tabel 1. *Perencanaan SDM*

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

Hal ini didukung oleh penelitian (Winarti, 2018) 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 hasil penelitian 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.



Gambar 1. Alur Rekrutmen Karyawan
(Sumber: Hasil wawancara)

2. Rekrutmen

Tahap berikutnya dalam manajemen sumber daya manusia yaitu Rekrutmen. Dalam suatu organisasi atau Perusahaan, pelaksanaan rekrutmen hal yang sangat penting dan sensitif kerana 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 yaitu: (wawancara dengan Chairatunnisa, 23/082023).

Pola rekrutmen dalam organisasi memang diperlukan karena sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi perkembangan perusahaan (Iskarim, 2017). 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 hasil penelitian, tahapan rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi sudah berjalan dengan baik.

3. Seleksi

Tahap selanjutnya setelah proses rekrutmen adalah proses seleksi. Seleksi merupakan upaya pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk merekrut karyawan yang berkualitas (Halisa, 2020). Dengan pemilihan yang tepat maka calon pegawai yang direkrut akan memiliki kualifikasi yang baik. Melalui tahap seleksi ini juga akan memudahkan manajer Namu Tuang Café Resto 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.

Proses seleksi di Namu Tuang Café Resto 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.

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 (Seran & Prayekti, 2022) 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.

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). Menurut (Putri et al., 2022) menyatakan bahwa penerapan fungsi pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan kemampuan beradaptasi karyawan selama bekerja . Pada 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.

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 penilaian kinerja juga berpengaruh terhadap hasil kerja dan pertumbuhan organisasi (Wijaya & Sari, 2020). Dengan melakukan penilaian kinerja dengan baik dan benar maka dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan.

Pada Namu Tuang Café & Resto Sukabumi penilaian dilakukan setiap seminggu sekali dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dan setiap tugas yang diberikan kepada karyawan karena hasil penilain kinerja karwan akan mempengaruhi besar-kecilnya gaji karyawan. Selain memperhatikan kedua aspek tersebut, penilaian kinerja juga dilakukan dalam hal ibadah dan kedisiplinan.

7. Kompensasi

Kompensasi merupakan aspek penting karena berpengaruh terhadap motivasi, kinerja, dan untuk mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut (Hidayat & Agustina, 2020). Setiap orang yang bekerja wajib menerima kompensasi. Pada 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.

8. Pemberhentian

Pemberhentian atau putusan hubungan kerja (PHK) merupakan tahap terakhir dalam manajemen sumber daya manusia (Zulhartati, 2010). 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 penelitian pada Namu Tuang Café dan Resto 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.

Tabel 2. 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.

Implementasi Spiritual Company di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi

Konsep 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. Dalam hal ini peneliti membuat tabel untuk memahami makna serta tujuan spiritual company menurut Namu Tuang Café & Resto Sukabumi.

Tabel 3. *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 Spiritual Company	Agar setiap individu selalu bekerja karena Allah dalam
	melakukan segala aktivitasnya
	Agar setiap individu selalu meneladani sifat-sifat Rasulullah

Manfaat 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. Tujuan diadakannya program spiritual company supaya karyawan tidak cuman bekerja operasional aja, tetapi juga harus mengedepankan nilai akhlak dalam bekerja sesuai dengan teladan Nabi Muhammad SAW.

Penerapan Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Company

Penerapan nilai-nilai spiritual company di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi yaitu melalui kegiatan keagamaan. 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. Dalam menanamkan nilai Aqidah untuk karyawan, Namu Tuang Café Resto mempunyai beberapa program keagamaan seperti pelaksanaan ibadah wajib, membaca do'a, dan tadarus Al-Qur'an merupakan hal yang penting bagi SDM perusahaan (Isti'adzah & Mas'ud, 2017). Selain itu penyampaian materi keagamaan bertujuan untuk memupuk aqidah yang kuat bagi karyawan. Di Namu Tuang Café dan Resto juga terdapat sesi tanya jawab dengan pembimbing keagamaan tentang apa yang ingin kita ketahui dalam masalah agama.

2. Nilai Ibadah

Pada praktiknya di Namu Tuang Café & Resto Sukabumi yaitu nilai ibadah dikembangkan 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* dan *tausiah* rutin untuk setiap karyawannya sebagai laporan ibadah seperti kewajiban sholat, membaca dan menghafal Al-qur'an, sedekah, dan lai-lain sebagainya. Program mutabaah ini cukup efektif dalam meningkatkan nilai ibadah SDM Namu Tuang Café dan Resto dan hal ini berlaku positif dalam bekerja dan mengemban bertanggungjawab (Supriyanto, 2023).

3. Nilai Akhlaq

Akhlaq 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. Dalam dunia kerja, akhlak juga berperan positif dalam pengembangan sikap dan perilaku karyawan (Supriyanto, 2023). 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.

D. Simpulan

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.

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 seperti sholat, membaca dan memahami isi Al-Qur'an, bekerja dengan jujur disiplin dalam bekerja, bertanggung jawab atas setiap yang dikerjakannya, dan mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja.

E. Daftar Pustaka

- Anjelisa, A. (2020). Membangun Budaya Spiritual Organisasi Dalam Mewujudkan Company Yang Sukses Dunia Akhirat. *Jurnal Sudut Pandang*, 1(2), 36–45. <https://doi.org/10.55314/JSP.V1I2.85>
- Arief, M. (2010). Spiritual Manajemen: Sebuah Refleksi Dari Pengembangan Ilmu Manajemen. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 6(2), 173–195.

<https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/38>

- Garcia-Martinez, L. J., Kraus, S., Breier, M., & Kallmuenzer, A. (2023). Untangling the relationship between small and medium-sized enterprises and growth: a review of extant literature. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19(2), 455–479. <https://doi.org/10.1007/S11365-023-00830-Z/FIGURES/2>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22.
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-15. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. E., & Hardiwati, Y. (2002). *Manajemen sumber daya manusia : pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. 348. repository.unpar.ac.id/handle/123456789/1726
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hasibuan, R., & Agus, R. (2021). Perspektif Islam tentang Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah. *Jurnal Bilal: Bisnis Ekonomi Halal*, 2(2), 119–130.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53.
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen Pegawai: Starting-Point menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan Islam. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 307–327.
- Isti'adzah, I., & Mas'ud, F. (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*, 6(2), 98–111.
- Kozlowski, S. W. J. (2018). Enhancing the effectiveness of work groups and teams: A reflection. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 205–212.
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90.

- Rafiki, A., Miftahuddin, & Rizki, A. (2022). Entrepreneurship Orientation, Practices, and Performance in Islam. *Contributions to Management Science*, 203–227. https://doi.org/10.1007/978-3-030-98160-0_14/COVER
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Seran, M. Dela, & Prayekti, P. (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: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(3), 628–644.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Supriyanto, A. (2023). Peran Nilai-Nilai Islami Dalam Kewirausahaan Untuk Menunjang Sebuah Kinerja Bisnis. *El-Hekam*, 7(1), 69–82.
- Syamsah, T. N. (2011). Hukum Persaingan Usaha Di Indonesia Dikaitkan dengan Sistem Ekonomi Kerakyatan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 2(1), 44–57.
- Torraco, R. J., & Lundgren, H. (2020). What HRD Is Doing—What HRD Should be Doing: The Case for Transforming HRD. *Human Resource Development Review*, 19(1), 39–65. <https://doi.org/10.1177/1534484319877058>
- Widana, G., Wiryono, S., Purwanegara, M. S., & Toha, M. (2015). *Exploring The Impact Of Islamic Business Ethics And Relationship Marketing Orientation On Business Performance: The Islamic Banking Experience*.
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 63–76.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1–26.
- Yusanto, M. I. (2002). *Menggagas bisnis islami*. Gema Insani.
- Zulhartati, S. (2010). Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, 1(1).