

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Profil Lembaga

Nama Usaha : Kampung Bubur

Pemilik Usaha : H Nur Amin

Alamat : Dsn. Jimbe Kec. Kademangan Kab. Blitar

Mulai Berdiri : 12 Oktober 2017

2. Sejarah Wisata Kampung Bubur

Pada tahun 2000 jauh sebelum usaha pembuatan bubur didirikan, pak nur sempat bergelut dalam bidang usaha yaitu dengan berjualan ayam pedaging dengan cara pembelian ayam langsung pada peternak dan di jual kembali oleh pak nur ke beberapa warung makan maupun di jual langsung ke pasar. Setelah kurang lebih 5 tahun bergelut dalam bidang tersebut, pada tahun 2005 negri ini mengalami penurunan pada penjualan mengakibatkan pak nur kuwalahan untuk menerima ayam dari peternak yang sudah menjadi langganan pengambilan ayam pedaging. Sehingga pak nur terpaksa berhenti melakukan berjualan ayam pedaging. Berhentinya berjualan ayam pedaging pak nur berusaha untuk mencari penghasilan dengan melakukan kegiatan produktif, namun meski telah berbagai usaha dilakukan, semuanya belum ada yang menunjukkan keberhasilan.

Pada tahun 2011, pak nur dan keluarga mendapatkan anggota keluarga baru atas lahirnya putra kedua mereka, dengan begitu pak nur mendapatkan ide untuk membuat jenis makanan yang dibuat khusus untuk bayi (bubur bayi), maka dengan menggunakan peralatan seadanya (alat-alat dapur yang dimiliki) dan modal tidak lebih dari Rp.50.000,- (lima puluh ribu rupiah), pak nur mulai memproduksi dan menjual makanan tersebut. Kemudian untuk menjualnya makanan tersebut diperkenalkan dengan nama “Bubur Bayi”.

Tahun 2012, setelah 6 (enam) bulan produksi, bubur bayi tersebut diberi merek dagang “Bubur Bayi My Baby”. Ternyata dari hasil bubur bayi tersebut dapat menunjang kebutuhan sehari-hari bagi keluarga, sehingga semakin muncul keinginan untuk memiliki tempat berjualan yang banyak agar dapat mengembangkan usaha tersebut. Dengan terkumpulnya pundi-pundi uang dari hasil penjualan bubur, pak nur memutuskan untuk mendirikan dapur khusus untuk pembuatan bubur dengan kapasitas produksi 20-25kg beras perhari. sehubungan dengan perkembangan kebutuhan perlengkapan yang terus bertambah. Selain itu pak nur juga mencoba untuk membuka waralaba *franchise* agar mempunyai banyak outlet guna pengembangan usaha.

Tahun 2015 perkembangan usaha semakin nampak kemajuannya, dengan hasil usaha keluarga pak nur dapat membeli tanah yang berada di samping kanan kiri depan atau belakang rumah, untuk di jadikan investasi. Selanjutnya dari tahun ke tahun omset penjualan “Bubur Bayi

My Baby” terus menunjukkan adanya peningkatan. Pada tahun 2017 pak nur membuka wisata edukasi dengan nama “Kampung Bubur” wisata edukasi bisnis dari kampung untuk dunia, dengan luas lahan 10.000 m wisata yang di tawarkan oleh wisata Kampung Bubur sangat beragam mulai dari lokasi yang nyaman dan asri, area permainan anak, kolam renang, *out bound*, *flying fox*, area panahan dan masih banyak lagi ornamen bangunan atau lukisan-lukisan sebagai tempat untuk berfoto bersama teman, pasangan atau keluarga.

3. Visi Kampung Bubur

Menjadikan area wisata yang menyajikan wisata air dan air yang menjadi pilihan utama dalam memenuhi kebutuhan liburan yang berkualitas.

4. Misi Kampung Bubur

- a. Membangun bisnis wisata berlandaskan Islam dengan memberikan kepuasan terhadap para pengunjung, serta
- b. Memberikan manfaat sebanyak-banyaknya kepada pengunjung sehingga menerapkan “Di dalam akal yang sehat terdapat jiwa yang kuat”

5. Letak Geografis dan kondisi Fisik Kampung Bubur

- a. Letak Geografis Kampung Bubur Blitar

Kampung Bubur Blitar jika dilihat letak secara geografisnya memiliki letak yang indah dan asri karena berada di daerah yang

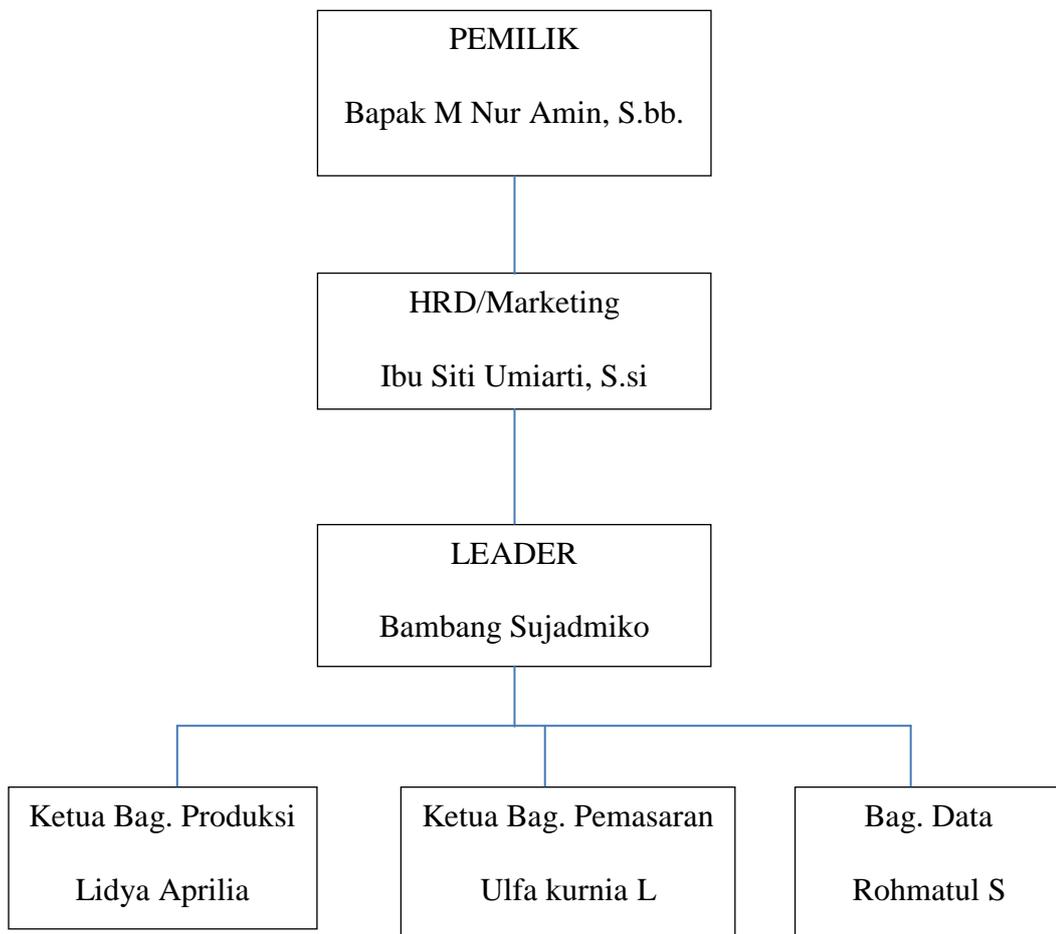
terdapat banyak pohon, dan letaknya pun tidak jauh dari jalan provinsi. Sehingga mudah di jangkau oleh pengunjung.

b. Kondisi fisik

Kondisi fisik Kampung Bubur Blitar ini memiliki luas tanah hampir 10.000 meter yang di dalamnya sebagai berikut:

- 1) *Meeting Room* yang gunanya sebagai tempat pertemuan ataupun sebagai tempat seminar.
- 2) Area Gazebo sebagai tempat duduk-duduk untuk bersantai, dan di samping itu sebagai tempat parker sepeda motor.
- 3) Rumah Pusaka adalah rumah pemilik kampung bubur.
- 4) Dapur sebagai tempat pengolahan bubur bayi.
- 5) Kantin dan Cinderamata sebagai oleh-oleh dari wisata kampung bubur.
- 6) Kolam Renang yang terdapat 3 kolam renang.
- 7) Area Bermain seperti panjat tebing, panahan, *flaying fox*, dan *out bound*.
- 8) Musholla dan *Spot Icon* untuk berfoto-foto.

6. Struktur Kepegawaian Kampung Bubur



Gambar 4.1
Struktur Kepegawaian Kampung Bubur Blitar

B. Temuan Penelitian

Hasil temuan data berisi tentang informasi yang dihasilkan oleh peneliti dari kegiatan pengolahan atau analisis data yang telah dikumpulkan dari pengukuran dari tes, angket, dan hasil pengamatan (apa yang terjadi atau peristiwa yang diamati melalui panca indera) dan atau hasil wawancara (apa yang dikatakan oleh informan), serta deskripsi informasi lainnya (misalnya yang berasal dari dokumen seperti program kerja, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, foto, rekaman video dan hasil pengukuran). Untuk itu, pada bagian ini hanya ada kutipan dari hasil wawancara, observasi, dokumen, hasil pengukuran.

Dalam penelitian ini, hasil temuan didapat dari kegiatan wawancara yang dilakukan mulai tanggal 05 Nopember 2019 sampai dengan tanggal 24 Nopember 2019. Wawancara dilakukan dengan mewawancarai total 4 narasumber yang terangkum dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Data Informan (Nara Sumber) Penelitian

No.	Jabatan	Nama	Informan
1.	Pemimpin/Pemilik	Bpk. Amin	I1
2.	HRD/Marketing	Ibu Sisi Sumiarti	I2
3.	Leader Produksi	Bpk. Bambang S.	I3

Sumber: Data Pribadi

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah Di Kampung Bubur Blitar

Kampung Bubur merupakan salah satu wisata yang berada di kabupaten Blitar. Merupakan salah satu wisata yang menggunakan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah dalam penerapannya untuk menjalankannya sistem perusahaannya. Dan sudah di terapkan sejak awal berdirinya wisata ini. Hal ini di ungkapkan oleh Bapak Amin selaku Pemilik Kampung Bubur.

“Iya mbak, Wisata Kampung Bubur ini menggunakan manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah. Kenapa ? karena kita sendiri beragama Islam, karyawan disini juga beragama Islam dan basic kita NU. Dan karyawan-karyawan disini harus berjilbab bagi perempuan.”¹

Ungkapan serupa di sampaikan oleh Ibu Siti Sumiarti selaku HRD.

“Iya, sejak awal berdirinya kampung bubur ini kita sudah menggunakan manajemen sumber daya manusia yang berbasis syariah. Karena pemiliknya beragama islam jadi menerapkan sistem manajemen syariah.”²

Ungkapan tersebut diperkuat oleh Bapak Sujatmiko, sebagaimana berikut:

“Iya, bahwa kita menggunakan msdm syariah dan sejak awal berdiri tahun 2017 kita menerapkannya. Karena owner kita yang beragama Islam dan karyawan disini semua juga beragama Islam jadi kita menjalankan organisasi ini juga menggunakan basis syariah”³

Jadi, dalam proses pemilihan calon karyawan yang diutamakan adalah dengan melihat minat kerja calon karyawan dan dapat bergabung

¹Wawancara dengan Bapak Amin selaku Pemilik Kampung Bubur, Tanggal 06 Nopember 2019 Pukul 09.30 WIB.

²Wawancara dengan Ibu Siti Sumiarti selaku HRD/Marketing, Tanggal 07 Nopember 2019 Pukul 10.40 WIB.

³Wawancara dengan Bapak Bambang Sujadmiko selaku Leader, Tanggal 08 Nopember 2019 Pukul 08.00 WIB.

dalam tim di perusahaan. Pelamar yang diterima diutamakan masyarakat sekitar perusahaan. Karena selain kita mempunyai usaha kita juga membuka lapangan pekerjaan bagi warga sekitar. Selain itu informasi pembukaan lowongan pekerjaan juga di umumkan di forum Facebook. Hal ini di ungkapkan oleh Bapak Bambang.

“Kalau untuk proses rekrutmen kita lebih mengutamakan masyarakat sekitar karena informasi yang di dapatkan masyarakat begitu cepat dan mengetahuinya dari mulut ke mulut. Bagi calon pelamar yang mengetahui info dari facebook dan benar-benar ingin melamar karyawan biasanya menghubungi nomor yang telah di cantumkan dan mengirimkan persyaratannya ke email perusahaan. Intinya dari pemilik perusahaan kami tidak melihat pendidikannya melainkan melihat cara kerja, kejujuran dan bertanggung jawab.”⁴

Hal Ini juga disampaikan serupa oleh Ibu Siti sebagaimana berikut:

“Dalam proses rekrutmen kami lebih mendahulukan masyarakat sekitar, kalau bisa kita membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar yang belum mempunyai pekerjaan. Walaupun begitu kami juga tetap mengumumkan info rekrutmen di forum Facebook, selain mencari karyawan baru sekalian iklan agar masyarakat luas mengetahui tentang adanya wisata baru di kabupaten Bliar.”⁵

Dalam Proses rekrutmen pun, seleksi maupun syarat yang diajukan tidaklah melalui evaluasi sulit seperti calon pelamar haruslah dengan lulusan terbaik. Proses rekrutmen hanya mengandalkan keterampilan dan kejujuran saja. Di Kampun Bubur ini, banyak karyawan

⁴ Wawancara dengan Bapak Bambang Sujadmiko selaku Leader, Tanggal 08 Nopember 2019 Pukul 08.00 WIB.

⁵ Wawancara dengan Ibu Siti Sumiarti selaku HRD/Marketing, Tanggal 07 Nopember 2019 Pukul 10.40 WIB.

tidak harus lulusan terbaik ataupun minimal jenjang tinggi. Ungkapan tersebut disampaikan oleh Pak Amin selaku pemilik:

“Dalam proses rekrutmen kita tidak terlalu melihat lulusan, tetapi di lihat cara kerja, jujur dan bertanggung jawab. Dan kebanyakan karyawan yang bekerja disini adalah masyarakat sekitar sini, karena pengumuman rekrutmen dari mulut ke mulut.”⁶

Dalam proses seleksi ada beberapa syarat dan ketentuan yaitu dengan mengirimkan data diri, surat lamaran pekerjaan, dan wawancara. Namun syarat ini berlaku bagi calon pelamar yang mengetahui pengumuman dari Facebook dan syarat ini tidak berlaku bagi masyarakat sekitar. karena pembukaan lowongan pekerjaan disini yang di utamakan masyarakat sekitar, bagi masyarakat sekitar selain mempunyai minat untuk bekerja mereka diwajibkan untuk wajib berjilbab bagi karyawan perempuan. Hal ini di ungkapkan oleh Ibu Siti:

”Proses rekrutmen disini lumayan mudah yang terpenting mempunyai minat bekerja, dan kejujuran dalam bekerja.”⁷

Hal serupa juga diungkapkan oleh bapak Bambang sebagaimana berikut:

“Rekrutmen disini mengutamakan masyarakat sekitar, sehingga syarat yang wajib adalah wajib berjilbab bagi karyawan perempuan. Pengumuman rekrutmen juga di umumkan di forum facebook, bagi calon pelamar karyawan yang mengetahui pengumuman dari facebook akan mengirikan persyaratan ke email perusahaan. Persyaratannya adalah mengirimkan biodata, surat lamaran. Setelah itu menunggu konfirmasi dari kami. Setelah di

⁶ Wawancara dengan Bapak Amin selaku Pemilik Kampung Bubur, Tanggal 06 Nopember 2019 Pukul 09.30 WIB.

⁷ Wawancara dengan Ibu Siti Sumiarti selaku HRD/Marketing, Tanggal 07 Nopember 2019 Pukul 10.40 WIB.

konfirmasi biasanya aka nada wawancara singkat terhadap calon pekerja.”⁸

Dalam penerimaan karyawan baru Kampung Bubur tidak hanya mengambil kandidat karyawan yang berkualitas dan kompeten saja. Namun juga memprioritaskan masyarakat sekitar Kampung Bubur untuk menjaga keasliannya perusahaan ini. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Siti.

“Syarat untuk kerja disini lebih di tekankan kejujuran, mempunyai semangat atau minat bekerja, lainnya harus wajib berjilbab karna dari owner sendiri beragama Islam. Yang agak banyak syarat biasanya pelamar yang mengetahui pengumuman lowongan kerja dari facebook si mbak.”⁹

Pak Amin selaku pemilik juga menambahkan bahwasanya:

“Seperti yang sudah saya jelaskan tadi, bahwa kita lebih memprioritaskan masyarakat sekitar sini. Namun juga tidak menutup kemungkinan untuk mengambil kandidat karyawan yang berkualitas dan kompeten dari luar daerah sini. Karena disini kita semua belajar, dari situ nanti kita bisa melihat mana karyawan yang benar-benar berkualitas dan kompeten.”¹⁰

Pak Amin berpendapat bahwasanya, dalam program pelatihan dan pengembangan dilakukan secara rutin oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan ketrampilan dan kualitas karyawan. Sehingga kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan juga dapat meningkatkan. Proses pelatihan dan pengembangan di Kampung Bubur cukup sering dilakukan, mulai dari pelatihan perdivisi maupun dari dinas. Selain itu juga ada

⁸ Wawancara dengan Bapak Amin selaku Pemilik Kampung Bubur, Tanggal 06 Nopember 2019 Pukul 09.30 WIB.

⁹ Wawancara dengan Ibu Siti Sumiarti selaku HRD/Marketing, Tanggal 07 Nopember 2019 Pukul 10.40 WIB.

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Bambang Sujadmiko selaku Leader, Tanggal 08 Nopember 2019 Pukul 08.00 WIB.

pelatihan dan pengembangan yang bersifat religius yang dilakukan secara rutin. Beliau mengungkapkan bahwa:

“Iya untuk kandidat karyawan kita lebih memprioritaskan masyarakat sekitar sini. Nantikan kita disini belajar dari awal, dari belajar itu kita bisa melihat mana karyawan yang berkualitas dan kompeten. Tapi kita juga tetap mengambil kandidat karyawan dari luar yang berkualitas dan kompeten.”¹¹

Selain mengadakan pelatihan dan pengembangan perusahaan juga selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada para karyawan agar senantiasa meningkatkan kualitas diri dengan baik. Motivasi tersebut selain disampaikan oleh pimpinan atau atasan lainnya juga, selain itu disampaikan oleh pemuka agama yang berasal dari luar perusahaan melalui pengajian akbar.

Setiap pekerjaan yang dilakukan pasti akan ada penilaiannya. Begitu pula dengan kinerja para karyawan tentunya akan mendapatkan penilaian dari pihak perusahaan. Penilaian dilakukan secara non formal, yang mana penilaian kinerja dilakukan oleh atasan atau supervisor dimasing-masing divisi. Dan penilaian kinerja harus didasarkan atas keadilan dan kesamaan. Penilaian kinerja merupakan timbal balik antara perusahaan dan karyawan. Ketika perusahaan mengetahui karyawan yang telah bekerja dengan baik, maka perusahaan akan memberikan *reward*. Sedangkan bagi karyawan yang melakukan kesalahan maka akan mendapatkan konsekuensi yang sesuai dengan kebijakan perusahaan.

2. Kendala Yang Dihadapi Dalam Mengimplementasikan Manajemen

¹¹ Wawancara dengan Bapak Bambang Sujadmiko selaku Leader, Tanggal 08 Nopember 2019 Pukul 08.00 WIB.

Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah Di Kampung Bubur Blitar

Banyak perusahaan yang menghadapi kendala dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia yang berbasis syariah di perusahaannya. Karena masyarakat sudah terbiasa menggunakan manajemen sumber daya manusia yang konvensional. Jadi pengetahuan manajemen sumber daya manusia syariahnya itu kurang. Tapi semakin kesini banyak perusahaan yang mulai menerapkan manajemen sumber daya manusia yang berbasis syariah, salah satunya wisata edukasi Kampung Bubur ini. Namun selama penerapan manajemen sumber daya manusia yang berbasis syariah ini berlangsung sampai sekarang, perusahaan Kampung Bubur tidak pernah mengalami kendala. Seperti ungkapan yang disampaikan oleh Ibu Siti Sumiarti selaku HRD.

“Selama hampir empat tahun ini ya mbak, Alhamdulillah kita tidak pernah mengalami kendala dalam penerapan manajemen sumber daya manusia syariah. Mungkin kendalanya itu selalu tersenyum kepada wisatawan yang datang. Kan juga kita kerjanya dari pagi sampai sore, jadi kalau untuk selalu tersenyum kepada wisatawan itu susah karena kan juga capek ya mbak.”¹²

Ungkapan serupa juga disampaikan oleh Bapak Bambang Sujadmiko selaku Leader.

“Untuk kendala yang dihadapi selama ini dalam penerapan MSDM syariah tidak ada. Karena disini kan karyawannya semua Islam ya mbak, jadi sedikit-sedikit paham tentang kalau semua yang dilakukan itu harus sesuai syariah. Kendalanya mungkin lebih harus selalu ramah kepada wisatawan. Kan yang berkunjung disini juga banyak dari pagi sampai sore mbak, kalau kita harus

¹² Wawancara dengan Ibu Siti Sumiarti selaku HRD/Marketing, Tanggal 07 Nopember 2019 Pukul 10.40 WIB.

selalu tersenyum kepada wisatawan itu agak susah mbak. Kalau kendala lainnya Alhamdulillah sampai sekarang tidak ada.”¹³

Ungkapan tersebut juga diperkuat oleh Bapak Amin selaku Pimpinan dan Pemilik perusahaan.

“Kendala dalam menerapkan MSDM syariah Alhamdulillah selama ini gak ada. Mungkin juga karena semua karyawan disini beragama Islam jadi juga mudah dalam penerapannya. Untuk selalu ramah dan tersenyum kepada wisatawan yang datang itu waktu sore itu memang agak susah mbak. Kita buka dari pagi kerja dari pagi sampai sore. Kalau untuk selalu tersenyum kepada wisatawan yang berkunjung sore hari itu juga susah karena mungkin kita juga sudah capek.”¹⁴

3. Solusi Yang Dilakukan Dalam Meminimalisir Kendala Yang Dihadapi Dalam Menimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Di Kampung Bubur Blitar

Setiap ada kendala yang terjadi pasti ada solusi juga disitu. Solusi yang dilakukan oleh perusahaan Kampung Bubur Blitar dalam meminimalisir kendala yang terjadi adalah menggunakan sistem *reward and punishment*. Hal ini diungkapkan oleh Ibu Siti Sumiarti selaku HRD.

“Untuk solusinya seperti yang sudah kami jelaskan tadi, kami menggunakan reward dan hukuman. Dimana untuk karyawan yang mempunyai sikap yang baik, yang ramah entah itu dengan pengunjung atau siapapun pasti akan mendapatkan reward dan dapat nilai plus. Tapi kalau karyawan tidak bisa bersikap yang sopan atau tidak ramah dengan pengunjung pasti langsung mendapatkan teguran langsung dari atasan.”¹⁵

¹³ Wawancara dengan Bapak Amin selaku Pemilik Kampung Bubur, Tanggal 06 Nopember 2019 Pukul 09.30 WIB.

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Bambang Sujadmiko selaku Leader, Tanggal 08 Nopember 2019 Pukul 08.00 WIB.

¹⁵ Wawancara dengan Ibu Siti Sumiarti selaku HRD/Marketing, Tanggal 07 Nopember 2019 Pukul 10.40 WIB.

Ungkapan serupa juga disampaikan oleh Bapak Bambang Sujadmiko selaku Leader.

“Solusi dari kendala tersebut sama seperti dalam penilaian ya mbak. Ada reward sendiri bagi karyawan yang mempunyai perilaku baik, ini yang nanti akan mendorong karyawan untuk selalu bersikap baik atau ramah kepada pengunjung. Dan jika terlihat tidak ramah nanti langsung mendapat teguran dari pimpinan.”¹⁶

Ungkapan tersebut juga diperkuat oleh Bapak Amin selaku Pimpinan dan Pemilik perusahaan.

“Untuk meminimalisir kendala kita menggunakan sistem pemberian hadiah dan hukuman. Yang keseharian punya sikap yang ramah akan mendapatkan hadiah. Tapi jika tidak akan mendapatkan teguran mbak.”¹⁷

C. Analisis

Pada aktivitas manajemen memungkinkan seluruh rangkaian kegiatan dilakukan secara teratur dan terjadwal. Kegiatan teratur dan terjadwal ini meliputi seluruh kegiatan mesin dan manusia sebagai pekerjanya. Pengaturan pekerja pada perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting, karena pekerja berperan sebagai subjek dalam aktivitas ini. Manajemen sumber daya manusia digunakan sebagai salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan baik individu maupun perusahaan. Fungsi manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang mengarah pada suatu tujuan tertentu.

¹⁶ Wawancara dengan Bapak Amin selaku Pemilik Kampung Bubur, Tanggal 06 Nopember 2019 Pukul 09.30 WIB.

¹⁷ Wawancara dengan Bapak Bambang Sujadmiko selaku Leader, Tanggal 08 Nopember 2019 Pukul 08.00 WIB.

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah Di Kampung Bubur Blitar

Bahwasanya manajemen sumber daya manusia berbasis syariah adalah suatu sistem yang mengharuskan perilaku pelakunya berjalan dengan baik dan sesuai prinsip-prinsip Islam. Seperti wisata edukasi Kampung Bubur, yang sudah menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah dari awal berdirinya perusahaan ini sekitar tahun 2017. Sebagai umat muslim yang menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah, perusahaan ini mewajibkan bagi karyawan perempuan menggunakan jilbab. Dan juga selalu memfilter mitra-mitra yang ingin bergabung di perusahaan ini.

Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah yang pertama adalah proses rekrutmen. Pada dasarnya proses rekrutmen yang diterapkan di Kampung Bubur ada dua macam. Yang pertama, yaitu merekrut karyawan tanpa adanya tes-tes tertentu tanpa melihat pendidikannya hal ini dengan merekrut masyarakat sekitar perusahaan. Yang kedua, yaitu proses rekrutmen ini dilaksanakan setelah adanya analisa kebutuhan karyawan baru, hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan dan penempatannya. Hal ini dibuktikan dengan adanya tes-tes tertentu yang dilakukan oleh pelamar. Oleh karena itu, rekrutmen merupakan langkah awal untuk memperoleh pekerjaan yang berkualitas, yang dapat mendukung perusahaan Kampung Bubur dalam mewujudkan target yang ditentukan.

Proses yang diterapkan ini sama dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibun, yaitu pengadaan karyawan harus didasarkan pada prinsip apa dan siapa. Apa maksudnya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan.

Dan siapa, artinya kita mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan.⁸⁵ Penempatan karyawan yang jauh diluar kemampuannya mengakibatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Jadi, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan kemampuannya.

Ada hadist yang menjelaskan bahwa ketika suatu jabatan diisi oleh seorang yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang didapat tetapi kemungkinan besar adalah timbul kerusakan. Seperti hadist Nabi Muhammad SAW yang artinya:

“Abu Hurairah meriwayatkan : suatu ketika kami berada di satu majelis bersama Rasulullah sedang memperbincangkan satu kaum yang barusan datang, beliau bersabda : “Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi”. Ada seorang sahabat bertanya : “bagaimana maksud amanat disia-siakan?”, Nabi menjawab : “Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah masa kehancurannya.”(HR. Bukhari).

Kedua, adalah proses seleksi, seperti hasil wawancara dari narasumber di perusahaan Kampung Bubur ada dua macam. Yaitu yang pertama, bahwa perusahaan tidak menggunakan proses dan tahapan seleksi dengan menggunakan beberapa tes kepada para pelamar. Namun, perusahaan lebih mementingkan perilaku yang Islami yang dilihat dari

kepribadian kandidat. Hal ini berlaku untuk masyarakat sekitar perusahaan yang melamar pekerjaan di perusahaan Kampung Bubur. Yang kedua, perusahaan memang harus selektif dalam penerimaan karyawan dengan menerapkan proses seleksi.

Pada dasarnya pemilihan karyawan yang diterapkan di perusahaan Kampung Bubur tidak jauh berbeda dengan prosedur yang berlaku di perusahaan-perusahaan pada umumnya. Yaitu melalui beberapa prosedur, seperti pelamar mengajukan lamaran dan pelaksanaan tes. Dalam hal ini pelamar mengajukan lamaran dengan membawa persyaratan-persyaratan yang ditetapkan di perusahaan Kampung Bubur seperti, surat lamaran, fotokopi KTP, fotokopi KK, SKCK, surat keterangan sehat, pasfoto 4x6, dan ijasah terakhir. Selain itu syarat-syarat lain yang wajib dipenuhi oleh pelamar adalah harus beragama Islam, wajib berjilbab bagi perempuan, jujur, dan tanggungjawab. Dan untuk pelaksanaan tes dilaksanakan oleh perusahaan untuk mengetahui psikologi dan kemampuan kompeten dari banyaknya pelamar yang masuk supaya perusahaan bisa menempatkan posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

Selain itu, pihak perusahaan Kampung Bubur dalam menarik karyawan baru hanya akan mengambil calon karyawan yang berkualitas, kompeten, dan yang benar-benar memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Artinya, sekalipun calon karyawan tersebut adalah saudara atau teman dari salah satu karyawan yang sudah ada, namun tidak sesuai

dengan kriteria maka calon karyawan tersebut tidak dapat menjadi karyawan dengan mengandalkan orang-orang dalam. Karena sistem disini yang digunakan didasarkan pada kualitas dan yang berkompeten saja. Namun hal ini hanya berlaku kepada pelamar selain masyarakat sekitar perusahaan Kampung Bubur.

Sedangkan untuk pelamar dari masyarakat sekitar perusahaan Kampung Bubur tidak ada kriteria-kriteria khusus seperti pelamar yang berasal dari luar. Namun juga harus memenuhi syarat-syarat tertentu, seperti harus beragama Islam, wajib memakai jilbab bagi perempuan, harus jujur, bisa tanggungjawab dengan pekerjaannya. Karena yang dilihat pihak perusahaan dari pelamar masyarakat sekitar yaitu bukan pendidikannya, tetapi semangat bekerjanya.

Yang ketiga, yaitu pelatihan dan pengembangan. Pada perusahaan Kampung Bubur ini setiap satu bulan sekali selalu diadakan pelatihan tiap divisi. Sedangkan pelatihan yang rutin diadakan setiap hari sabtu pagi yang bersifat ibadah, yaitu berupa pengajian. Karena diharapkan karyawan dapat mengamalkan isinya dan menjadi manusia yang lebih baik lagi. Pelatihan yang bersifat ibadah ini selain wajib diikuti oleh semua karyawan, juga diperbolehkan untuk masyarakat sekitar perusahaan yang ingin mengikuti. Pelatihan dan pengembangan ini dilakukan secara rutin tiap bulan dan tiap minggu dalam rangka untuk meningkatkan ketrampilan karyawan, sehingga kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan juga meningkat.

Selain pelatihan dan pengembangan yang bersifat religius, perusahaan selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk senantiasa meningkatkan kualitas diri dengan baik. Motivasi tersebut tidak hanya disampaikan oleh pimpinan, supervisor atau staff perusahaan saja, tetapi juga disampaikan kepada pemuka agama yang berasal dari luar perusahaan pada saat ada acara pengajian akbar. Hal ini dilakukan perusahaan Kampung Bubur karena manusia terdiri dari jasmani dan rohani, maka dengan dilaksanakannya hal tersebut karyawan bisa bekerja dengan semangat serta memiliki kepribadian yang baik dan tanggungjawab.

Konsep pelatihan dan pengembangan yang diterapkan oleh perusahaan Kampung Bubur ini tidak hanya mengedepankan potensi dan kualitas karyawan, namun perusahaan juga memberikan pelatihan dan pengembangan berupa moral dan spiritual. Islam menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan harus mencakup semuanya, dimulai dari pengembangan moral dan pengembangan spiritual manusia pada akhirnya dimuat pada peningkatan keimanan kepada Allah SWT untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan karyawan sehingga bisa menaikkan level mereka. Islam tidak hanya mendorong manusia untuk bekerja saja, tetapi juga memotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna.

Yang terakhir yaitu penilaian kinerja, pada perusahaan Kampung Bubur ini penilaian dibagi menjadi dua, yaitu penilaian berdasarkan hasil

kerja dan penilaian dari perilaku. Penilaian di perusahaan ini dilakukan secara non formal yaitu penilaian langsung dari atasan. Penilaian kinerja menurut perusahaan menekankan pada keadilan dan keterbukaan pada saat penilaian. Mengenai tahapan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi dan bermasalah, untuk karyawan yang berprestasi akan mendapatkan *reward* dari perusahaan berupa uang. Dan untuk karyawan yang bermasalah yaitu dilakukan pembinaan atau teguran.

Konsep yang diterapkan di perusahaan Kampung Bubur sesuai dengan teori Saifuddin Bachrun, yaitu bahwa penilaian kinerja tidak hanya dilakukan pada saat bekerja, tetapi juga dalam setiap tingkah laku perbuatan kita di dunia selama masa hidup, karena nantinya akan mendapat penilaian oleh Allah SWT. Oleh karena itu, bagi setiap muslim diajarkan untuk senantiasa berhati-hati dalam kehidupannya dan tidak hanya pada saat bekerja.¹⁸

Selain itu penilaian yang dilakukan secara periodik akan memberikan banyak manfaat bagi organisasi atau perusahaan karena dapat menentukan hal-hal apa saja yang dapat berjalan dengan baik dalam jangka panjang, dan bagi individu dapat digunakan untuk bahan evaluasi diri terhadap pekerjaan yang telah dilakukan guna mengetahui kekeliruan yang terjadi dan mencegah hal itu terulang kembali di masa mendatang. Dengan adanya penilaian kinerja, karyawan akan dapat

¹⁸ Saifuddin Bachrun, “*Buku Induk MSDM-Human Capital Syari’ah*”, (Jakarta: Sinar Media Abadi, Cet. 1, 2014), hal.208.

menilai bagaimana kinerja dalam periode tertentu sehingga adanya tindakan perbaikan yang diambil.

2. Kendala Yang Dihadapi Dalam Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah Di Kampung Bubur Blitar

Banyak perusahaan yang menghadapi kendala dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia yang berbasis syariah di perusahaannya. Karena masyarakat sudah terbiasa menggunakan manajemen sumber daya manusia yang konvensional. Jadi kurang memahami pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang berbasis syariah. Tapi seiring perkembangan zaman semakin banyak perusahaan yang mulai menerapkan manajemen sumber daya manusia yang berbasis syariah, salah satunya wisata edukasi Kampung Bubur ini.

Namun selama penerapan manajemen sumber daya manusia yang berbasis syariah ini berlangsung sampai sekarang hampir tiga tahun, perusahaan Kampung Bubur tidak pernah mengalami kendala dalam penerapan manajemen sumberdaya manusia yang berbasis syariah. Tetapi ada satu kendala yang dihadapi perusahaan, yaitu setiap karyawan harus bersikap ramah dan selalu tersenyum setiap ada wisatawan yang berkunjung. Hal ini agak sulit dilakukan oleh para karyawan jika wisatawan berkunjung pada saat sore hari.

3. Solusi Yang Dilakukan Dalam Meminimalisir Kendala Yang Dihadapi Dalam Menimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Di Kampung Bubur Blitar

Dimana ada kendala pasti disitu ada solusi juga untuk meminimalisirnya. Termasuk di Kampung Bubur Blitar ini, bahwa perusahaan ini mempunyai sebuah kendala pada sikap karyawan yang mengharuskan selalu tetap ramah dan tersenyum kepada semua pengunjung. Dan solusi untuk meminimalisir adalah diadakannya sistem *reward and punishment*. Dimana para karyawan akan dilihat dari perilaku dan sikapnya, jika perilaku dan sikapnya baik dengan pengunjung atau karyawan lainnya akan mendapatkan *reward* sendiri, biasanya berupa uang. Sedangkan karyawan yang berperilaku atau bersikap kurang baik maka akan mendapatkan teguran dari atasan. Hal ini merupakan hal yang penting untuk membentuk pribadi karyawan untuk menjadi lebih baik lagi.