

PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SYARIAH DI HOTEL GRASIA SEMARANG

**Oleh : Fajar Muhammad Fikri
Magister Manajemen
Universitas Diponegoro Semarang**

ABSTRACT

The purpose of this research is to know how the application of Human Resources Management in Hotel Grasia Semarang, whether it is appropriate with Islamic values by looking the practical management of Hotel Grasia.

This research use qualitative method where is the data collection conducted by interview and deeply observation for a certain period to get more information about the application of Human Resources Management based on Islamic values. The object of this research is a Hotel which is proceeded in syariah system, that is Hotel Grasia Semarang. Then the Informant in this research are the employees of this Hotel who have worked for more than 5 years.

The result shot the outline of Islamic values which are still maintained and applicated practically in Human Resources Management in Hotel Grasia Semarang. The Islamic values are showed by several criterias, test or material in some management practices. The spiritual side is also looked from the employees participation in several religious events that showed the religious side of the person.

Keywords : Human Resources Management, Islamic Hotel, Islamic Values.

I. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman terus melangkah maju dan banyak menyumbangkan perubahan - perubahan, membangun tatanan dan peradaban baru, seperti ideologi-ideologi kemanusiaan, *lifestyle*, dan sebagainya. Perilaku budaya dan sosial masyarakat telah banyak mengabaikan moralitas, nilai-nilai, persahabatan yang manusiawi, bahkan lebih condong pada materi, kekuasaan, kehormatan, kesenangan duniawi, dan lebih mementingkan dunianya sendiri. (Kamaludin dan Alfian, 2010). Fenomena yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa didalam sebuah organisasi itu terdapat banyak keragaman di dalamnya, karena terdiri dari manusia - manusia yang memiliki dari berbagai macam kemampuan, latar belakang pendidikan yang berbeda, akal dan karya. Keberagaman itu harus mampu dimanaj oleh organisasi supaya organisasi mampu mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Demi tercapainya sebuah tujuan dan memenangkan persaingan bisnis, sebuah perusahaan harus memiliki sebuah manajemen. Manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan suatu organisasi. Penerapan manajemen pada perusahaan juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumberdaya-sumberdaya perusahaan sehingga mencapai hasil yang maksimal. Ada empat fungsi dalam manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi dan pengendalian atau yang lebih dikenal dengan POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*). Fungsi-fungsi tersebut memberikan manfaat yang besar bagi perkembangan dunia industri. Saat ini ilmu manajemen telah berkembang jauh dan diterapkan serta dipelajari hampir disemua perusahaan atau organisasi mulai dari swasta, perhotelan, pemerintah, lembaga sosial maupun lembaga pendidikan.

Ada banyak cara sebuah perusahaan dalam menjalankan sebuah manajemen, dan yang akan dibahas disini adalah manajemen konvensional dan manajemen syariah (Islami). Manajemen konvensional adalah manajemen yang dikembangkan oleh para ahli dari Barat, sudah tentu dilandasi oleh pandangan dunia Barat, dan mengandung nilai-nilai yang diyakini dan dianut oleh para ahli yang mengembangkannya. Sebagai contoh, didalam peradaban Barat, sains dipisahkan dengan agama. Dalam filsafat sains Barat mensyaratkan bahwa metode saintifik dianggap merupakan satu-satunya cara yang paling dipercaya untuk memahami alam raya dan kehidupan manusia.

Sebaliknya, manajemen syariah (Islami) berdasarkan pada pandangan dunia Islam, agama dan ilmu pengetahuan bukan hal yang terpisah, keduanya saling berkaitan, dan saling melengkapi. Disamping itu, untuk memahami alam raya termasuk manusia, manusia tidak hanya mengandalkan rasionalitas tetapi juga berdasarkan wahyu dari Allah SWT. Jadi dalam Islam, metode ilmiah hanya merupakan salah satu metode untuk memahami alam. Bahkan konsep dan pengertian agama berdasarkan pandangan dunia Islam dan berdasarkan pandangan dunia Barat adalah berbeda. (Fuad Mas'ud, 2008).

Agama Islam di Indonesia merupakan agama mayoritas yang dianut. Sebagai agama, Islam memberikan warna kepada setiap aspek kehidupan pemeluknya. Dimulai dari segi ibadah, politik, sosial dan ekonomi walaupun Indonesia tidak menggunakan agama sebagai dasar Negara. Konsep-konsep ajaran agama ini dijalankan secara individual oleh pemeluknya. Masyarakat muslim percaya apabila keselamatan dan keberuntungan akan dicapai kaum Muslim mengamalkan dan menerapkan ajaran agama dalam kehidupan. Al Qur'an menegaskan kepada setiap muslim untuk senantiasa terikat dengan aturan-aturan Allah SWT dalam setiap aspek kehidupan yang dijalankannya. Termasuk dalam hal konsep manajemen.

Pada saat ini, bisnis perhotelan telah berkembang menjadi sebuah bidang bisnis yang cukup menjanjikan, dimana banyak masyarakat modern yang pergi keluar kota untuk urusan kantor atau untuk liburan bersama keluarga yang membutuhkan jasa penginapan untuk beristirahat. Oleh karena itu, hotel menjadi salah satu pendorong utama dalam meningkatkan pertumbuhan

pariwisata di Indonesia, sehingga bisnis hotel memiliki prospek yang sangat menjanjikan meskipun dalam pengelolaannya membutuhkan modal usaha yang besar dan tenaga kerja yang banyak.

Demi meningkatkan pemasukan hotel, tidak sedikit hotel yang mengabaikan syarat-syarat bagi pengunjung hotel yang bukan suami istri untuk menginap, kamar *short time*, menyediakan pekerja seks komersil, perjudian, minuman beralkohol dan narkoba. (Sabri, 2010). Tidak mengherankan apabila sebagian masyarakat masih ada yang mengatakan bahwa hotel identik dengan pesta minuman keras, narkoba, perselingkuhan, *short time*, atau prostitusi. Sehingga sebagian wisatawan muslim takut terkena fitnah apabila menginap di sebuah hotel. Dan jika para wisatawan muslim mengkomunikasikan pengalaman pahit tertentu kepada teman-temannya, lama kelamaan jumlah wisatawan muslim yang akan berkunjung ke hotel semakin berkurang. Hal itu mengakibatkan mundurnya sektor pariwisata terutama di bidang perhotelan. Hotel yang identik dengan kemaksiatan semacam itu memang ada, akan tetapi barangkali tidak seluruhnya seperti itu, masih banyak hotel yang bersih dari polusi maksiat. Sementara untuk membentuk citra hotel syariah memang tidak semudah membalik telapak tangan, bisnis perhotelan telah terlanjur memiliki “*image*” yang kurang sedap, sehingga untuk mengubah citra diperlukan langkah-langkah konkrit, tidak hanya sekedar wacana. Usaha hotel syariah adalah usaha hotel yang penyelenggaraannya harus memenuhi prinsip-prinsip hukum Islam sebagaimana diatur oleh fatwa dan telah disetujui oleh Majelis Ulama Indonesia (“Usaha Hotel Syariah”). Penggolongan Usaha Hotel Syariah ditetapkan melalui sertifikasi Usaha Hotel Syariah berdasarkan pada hasil penilaian atas persyaratan dasar serta pemenuhan kriteria mutlak yang berlaku bagi Usaha Hotel syariah, yang meliputi aspek pelayanan dan aspek pengelolaan.

Pemerintah menetapkan dua kategori hilal yang ditetapkan di hotel syariah seluruh Indonesia, diantaranya yaitu kategori hilal-1 dan kategori hilal-2. Fungsi dari dua kategori tersebut adalah sebagai pedoman penyelenggaraan usaha hotel syariah. Adanya hilal tersebut menunjukkan perbedaan yang mendasar antara hotel syariah dan hotel konvensional, baik dari fasilitas maupun pelayanan.

Demi memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat, agama Islam mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras baik dalam bentuk ibadah maupun amal shaleh. Ibadah merupakan perintah-perintah yang harus dilakukan oleh umat Islam yang berkaitan langsung dengan Allah SWT dan telah ditentukan secara terperinci tentang tatacara pelaksanaannya. Sedangkan amal shaleh adalah perbuatan-perbuatan baik yang dilakukan oleh umat Islam, dimana perbuatan-perbuatan tersebut berdampak positif bagi diri yang bersangkutan, bagi masyarakat, bagi bangsa dan Negara, serta bagi umat Islam itu sendiri. (Alma dan Priansa, 2009).

Hotel Grasia Semarang adalah daftar hotel bintang tiga yang berlokasi di kawasan Gajahmungkur / Candi Baru, sebuah kawasan di Kota Semarang yang sejuk dan bebas kebisingan dengan rumah-rumah bergaya Eropa dan

merupakan rumah-rumah pejabat yang senantiasa terpantau sistem keamanannya selama 24 jam. Adapun alamat Hotel Grasia tepatnya di Jl. S. Parman No. 29 Gajahmungkur Semarang, letak koordinat 7.0'18"S – 110.24'35"E. Luas area Hotel Grasia daftar bintang tiga kurang lebih 3.886 M², yang merupakan lokasi strategis yang aman dan nyaman baik untuk kegiatan bisnis maupun tempat istirahat bersama keluarga.

Hotel Grasia Semarang ini merupakan salah satu hotel yang menerapkan sistem manajemen berbasis syariah di Semarang. Meskipun secara bergening tidak nampak label syariah, namun hotel Grasia Semarang telah mampu dan berhasil dalam menerapkan sistem syariah dalam sisi manajemennya, sehingga Hotel Grasia Semarang mendapatkan sertifikat Hilal-2 untuk hotel syariah. Hilal-2 merupakan standar tertinggi untuk hotel syariah di Indonesia saat ini. Kepada seluruh karyawan dan jajaran manajemen serta semua *stakeholder* (pihak yang berkepentingan), Hotel Grasia Semarang daftar hotel bintang tiga senantiasa berusaha melaksanakan komitmen untuk menjadi *CLEAN HOTEL* dengan harga menarik :

- *No Alcohol*
- *No Prostitute*
- *No Mark-Up*

Bagi Hotel Grasia Semarang, terhadap komitmen ini memang agak berat untuk dilaksanakan, namun ada keyakinan bahwa Hotel Grasia Semarang yang memiliki daftar bintang 3 ini ingin memberikan layanan yang tulus kepada semua tamu dengan harga kompetitif, berusaha menciptakan atmosfer yang bersih dan positif.

Ada banyak cara sebuah perusahaan dalam menjalankan manajemen, dan yang akan dibahas dipenelitian ini adalah manajemen konvensional dan manajemen syariah. Tidak sedikit perusahaan di Indonesia yang menggunakan manajemen syariah bahkan dibelakang brand perusahaan di tambah dengan kata "syariah" agar terkesan benar-benar syariah, padahal tidak semua perusahaan yang menggunakan label "syariah" itu benar-benar syariah didalam penerapannya.

Hotel Grasia Semarang ini merupakan salah satu hotel yang menerapkan nilai – nilai islam didalam manajemennya. Meskipun secara bergening tidak Nampak label syariah, namun hotel Grasia Semarang telah mampu dan berhasil dalam menerapkan sistem syariah dalam sisi manajemennya, sehingga Hotel Grasia Semarang mendapat sertifikat Hilal-2 untuk hotel syariah. Hilal-2 merupakan standart tertinggi untuk hotel syariah di Indonesia saat ini. Oleh karena itu, peneliti disini ingin melihat sejauh mana penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis Islam yang ada di Hotel Grasia. Dari sekian banyak proses di dalam manajemen sumber daya manusia, maka peneliti hanya akan membahas lima point didalamnya, yaitu : proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan penilaian kinerja

II. Telaah Pustaka

2.1 Manajemen

Istilah manajemen berhubungan dengan usaha untuk tujuan tertentu dengan jalan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia dalam organisasi dengan cara yang sebaik mungkin. Dalam pengertian “organisasi” selalu terkandung unsur kelompok (lebih dari 2 orang) manusia maka manajemen pun biasanya digunakan dalam hubungan usaha suatu kelompok manusia, walaupun manajemen itu dapat pula ditetapkan terhadap usaha-usaha individu.

Manajemen telah banyak disebut sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini yang dikemukakan oleh Mary Parker Follett, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. (T. Hani Handoko, 1997).

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang – orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Beberapa tugas – tugas kepemimpinan kritis manajer mencakup penarikan, penyeleksian, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa orang – orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Bagaimana manajer melaksanakan fungsi penyusunan personalia (*staffing*) secara efektif akan menentukan sukses atau kegagalan mereka sebagai manajer. (Hani Handoko, 1997).

2.3 Ekonomi Islam

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang – orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Beberapa tugas – tugas kepemimpinan kritis manajer mencakup penarikan, penyeleksian, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa orang – orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Bagaimana manajer melaksanakan fungsi penyusunan personalia (*staffing*) secara efektif akan menentukan sukses atau kegagalan mereka sebagai manajer. (Hani Handoko, 1997).

2.3.1 Etika Islam

Menurut Issa Rafiq Beekun (dalam Muhammad, 2004), etika dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan yang baik dan yang buruk. Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif karena ia

berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang individu. Etika bisnis kadangkala merujuk pada etika manajemen atau etika organisasi, yang secara sederhana membatasi kerangka acuannya kepada konsepsi sebuah organisasi. Dalam Islam, istilah paling dekat berhubungan dengan istilah etika di dalam Al Qur'an adalah khuluq. Al Qur'an juga mempergunakan sejumlah istilah lain untuk menggambarkan konsep tentang kebaikan; khayr (kebaikan), birr (kebenaran), qist (persamaan), 'adl (kesetaraan dan keadilan), haqq (kebenaran dan keadilan), ma'ruf (menengahi dan menyetujui), dan taqwa (ketaqwaan). Tindakan yang terpuji disebut sebagai sholihat dan tindakan yang tercela disebut sebagai sayyi'at.

2.3.2 Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses pencarian dan 'pemikatan' para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan daftar para pencari kerja yang akan diseleksi. Rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Dalam Islam, proses rekrutmen seharusnya dilakukan secara terbuka dan jujur, jauh dari aspek-aspek korupsi, kolusi dan nepotisme yang saat ini sedang marak terjadi. Islam menganjurkan bahwa pelamar yang akan mengisi kekosongan adalah orang yang sholeh dan layak (sesuai dengan yang diharapkan). Seorang manajer yang sholeh seharusnya menjaga proses rekrutmen berjalan pada aturan Allah dengan kepercayaan dan tanggung jawab.

2.3.3 Seleksi

Seleksi adalah upaya yang dilakukan untuk memilih dan mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya pada jabatan kosong yang akan diisi atau ditempatinya. Kesesuaian tersebut pada dasarnya dapat diketahui dengan mengacu pada deskripsi pekerjaan/jabatan yang telah dibuat. Dalam sumber lain dikemukakan bahwa seleksi adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. (Veithzal, 2009).

2.3.4 Pelatihan dan Pengembangan

Fathoni (2006) menyatakan dalam rangka pengembangan diri dibutuhkan pendidikan dan pelatihan agar manusia sebagai pekerja menjadi professional dibidang tugasnya, pendidikan dan pelatihan penting karena merupakan proses ulang individu.

Pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. (Veithzal, 2009).

2.3.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. (Veithzal, 2009).

Junaidah Hashim (2010) mengemukakan bahwa Islam menekankan bahwa pekerja diberikan gaji yang cukup dan yang rasional untuk pekerjaan mereka, dalam sudut pandang kualitas dan kuantitas pekerjaan, berdasarkan kebutuhan dan permintaan, dan kondisi ekonomi di masyarakat. Islam dengan tegas melarang kekerasan dan paksaan terhadap pekerja.

2.3.5 Penilaian Kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja, dan sasaran yang menjadi objek penelitian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. (Veithzal, 2009).

III. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, dengan menggunakan pendekatan analisis kualitatif. Dimana peneliti bermaksud untuk menggambarkan fenomena yang ada dengan menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis untuk mempermudah pemahaman dan penarikan kesimpulan.

Sedangkan lokasi penelitian di Hotel Grasia Semarang, yang beralamat di di Jl. S. Parman No. 29 Gajahmungkur Semarang, letak koordinat 7.0'18"S – 110.24'35"E.

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan dua sumber data yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menunjang, yaitu : a) sumber data primer, yaitu data yang dicari dan diperoleh peneliti secara langsung dari lapangan dengan cara observasi atau dengan wawancara dan belum dipersiapkan sebelumnya. b) sumber data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung atau dengan kata lain merupakan data-data pendukung yang bisa didapat dari pihak Hotel Grasia Semarang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi (Robert K. Yin, 2012) : rekaman arsip dan wawancara. Validitas data diperlukan, untuk membuktikan apa yang akan diamati kelompok peneliti sesuai dengan apa yang sesungguhnya, apakah ada kenyataan di lokasi penelitian serta apakah penjelasan yang diberikan mengenai deskripsi permasalahan yang sebenarnya atau tidak. Untuk memilih validitas data akan dilakukan secara triangulasi.

IV. Pembahasan

4.1 Rekrutmen

Al Qur'an surat Al Qashash ayat 26 menjelaskan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan dianjurkan untuk mengambil orang-orang paling baik. Orang-orang yang paling baik adalah orang-orang yang kompeten yang bersedia untuk menjalankan tugas dengan adanya tanggung jawab sehingga kinerjanya akan bermanfaat khususnya bagi perusahaan.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, yang khusus bertugas mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui rekrutmen. (Veithzal, 2009). Dalam mendapatkan sumber daya manusia yang paling baik, proses rekrutmen adalah proses awal yang harus dilakukan perusahaan dengan adanya aturan dan cara yang jelas.

Pada proses perekrutan karyawan di Hotel Grasia, pihak manajemen tidak hanya dilihat dari kriteria umum saja tapi juga melihat karakteristik islami yang dimiliki calon pelamar.

4.2 Seleksi

Proses selanjutnya yang menjadi penting adalah seleksi. Dalam suatu perusahaan, seleksi memiliki tujuan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan klasifikasi perusahaan, karyawan yang sesuai dengan kinerja perusahaan, dan karyawan yang mumpuni dalam kinerjanya untuk memenuhi posisi atau jabatan yang kosong di dalam perusahaan.

Didalam proses seleksi, Hotel Grasia Semarang menerapkan aspek-aspek Islami, seperti membaca Al Qur'an, memilih calon karyawan dengan attitude yang baik, dapat bekerja secara syar'i dan juga memilih calon karyawan yang berkompeten supaya bisa menunjang kemajuan perusahaan.

4.3 Pelatihan dan Pengembangan

Manusia yang berkualitas sangatlah penting untuk dimiliki oleh suatu organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Upaya mendapatkan SDM yang berkualitas perlu dilatih dan ditingkatkan kualitasnya agar menjadi manusia yang efektif, efisien, dan produktif. (Veithzal, 2009). Saat masuk ke dalam suatu organisasi tentulah individu memiliki bekal *skill* dan pengetahuan masing-masing. Selanjutnya merupakan tugas organisasi untuk mengembangkan *skill* tersebut.

Kompetensi setiap karyawan harus meningkat setiap harinya. Pelatihan dan pengembangan rutin diadakan oleh pihak manajemen hotel. Seminggu sekali untuk setiap departemen yang dipimpin oleh *Head Of Department* (HOD) dan sebulan sekali untuk seluruh karyawan.

4.4 Kompensasi

Penentuan besarnya kompensasi harusnya transparan dan adil agar terhindar dari praktek-praktek yang merugikan seperti KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme). Besarnya kompensasi yang diterima haruslah sesuai dengan apa yang mereka lakukan atau berbanding luus dengan apa yang mereka kerjakan. Dalam hal ini Allah SWT sendiri mengisyaratkan bahwa Dia pun berbuat seperti itu, artinya setiap perbuatan, usaha, dan prestasi itu berbanding

sejajar dengan imbalan, pahala, dan penghargaan yang akan diberikan. (Veithzal, 2009).

Penerapannya di Hotel Grasia Semarang, kompensasi diberikan kepada seluruh karyawan apabila target pendapatan perusahaan tercapai. Pembagian kompensasi memiliki persenan dan setiap karyawan memiliki besaran persenan yang berbeda-beda.

4.5 Penilaian Kinerja

Veithzal (2009) menyatakan bahwa salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja, dan sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Hotel Grasia Semarang menggunakan tiga aspek dasar dalam penentuan penilaian kinerja karyawan yaitu kompetensi (50%), *soft skill* (40%), dan karakter Islaminya (10%). Penilaian karyawan diadakan setiap setahun sekali dan akan dipilih satu karyawan terbaik untuk diberangkatkan umroh.

V. Penutup

Ada beberapa hal yang bisa disimpulkan dari penelitian ini, yakni:

1. Sistem rekrutmen atau sistem seleksi karyawan baru di Hotel Grasia dinilai tidak hanya dari kriteria umum seperti *background* pendidikan, usia, status, nilai IPK dan selain calon karyawan tersebut diutamakan beragama Islam, akan tetapi juga dinilai dari kriteria sesuai syariat Islam yang meliputi tes kemampuan membaca Al Qur'an serta ibadahnya dalam kehidupan sehari-hari. Dalam hal ini pihak Hotel Grasia bertujuan mencari calon karyawan yang tidak hanya berbakat dalam pendidikan saja, namun juga memiliki akhlak yang baik karena penguasaan terhadap diri sendiri, pemahaman akan nilai Islam, dan akhlak yang baik sangat perlu dimiliki oleh calon karyawan agar dalam kinerjanya di perusahaan bisa berjalan dengan maksimal sesuai dengan visi misi perusahaan.
2. Setelah dilakukan seleksi dan didapatkan beberapa karyawan baru yang sesuai kriteria perusahaan, selanjutnya dilakukan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan. Pelatihan dan pengembangan di Hotel Grasia berlaku untuk seluruh karyawan, tidak hanya karyawan baru saja. Berdasarkan hasil wawancara, pelatihan dan pengembangan di Hotel Grasia sangat diwajibkan dengan tujuan adanya perubahan yang diberikan dari peserta yang mengikuti kegiatan ini, harapan agar seluruh karyawan mendapatkan bekal dan pengetahuan untuk mengembangkan kinerjanya dalam perusahaan. Pelatihan dan pengembangan ini termasuk belajar mengaji, hafalan Al Qur'an, pemahaman aqidah dan pementapan skill.

3. Di Hotel Grasia Semarang mencantumkan tiga aspek yang digunakan dalam memberikan kompensasi seperti aspek performance, *softskill* dan aspek Islami. Sedangkan untuk bonus dilihat dari pendapatan perusahaan tercapai atau tidak. Dalam memberikan gaji kepada karyawan perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan *bisyaroh* (gaji) kepada karyawannya dan terjadwal setiap akhir bulan. Kompensasi sendiri mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap karyawan, karena kompensasi akan mempengaruhi motivasi, produktifitas, dan loyalitas karyawan kepada perusahaan.
4. Sistem penilaian kinerja karyawan di Hotel Grasia ditentukan antara lain oleh KPI (*key performance indicator*), *soft skill*, dan pemahaman aqidah. Kegiatan penilaian yang dilakukan secara rutin dan berkala dapat mengontrol kelemahan ataupun kekurangan dalam kinerja di perusahaan dan memperhatikan hasil yang memuaskan dari hasil penelitian dengan memberikan suatu *reward*. Hasil penilaian kinerja dipergunakan sebagai pemberian penghargaan baik finansial maupun non-finansial atau bahkan sebagai dasar pertimbangan keputusan manajemen sumber daya manusia lainnya. Di Hotel Grasia sendiri apabila karyawan memiliki kinerja bagus akan diberikan hadiah umroh gratis setiap tahunnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mannan, Muhammad (1993), *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*. PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta.
- A.F.Stoner James, DKK, 1996, *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ahmad Kamaludin, Udang Alfian Muhammad. 2010. *Etika Manajemen Islam* Bandung: Pustaka Setia.
- Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa. 2009. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta.
- Anoraga, Panji. 1997. *Manajemen Bisnis. Cet 1*. Jakarta: Rineka Cipta.
- An-Nabhani, Taqiyuddin. 2009, *Sistem Ekonomi Islam (Edisi Mu'tamadah)*, Jakarta: Hizbut Tahrir Indonesia.
- Amirin, Tatang M, 1986, *Menyusun Rencana Penelitian*, Jakarta:Rajawali.
- Andi Buchari, Veithzal Rivai, 2009. *Islamic Economics*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Antonio, Muhammad Syafii, 2010. *ENSIKLOPEDIA Leadership & Manajemen Muhammad SAW "The Super Leader Super Manager"*, Jakarta: TAZKIA PUBLISHING.
- Arikunto Suharsimi, 1989. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bina Aksara.
- Aziz, Abdul. *Ekonomi Islam: Analisis Mikro Dan Makro*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Basu Swasta DH., dan T. Hani Handoko. 1997. *Manajemen Pemasaran Modern, Liberty*, Yogyakarta.
- Buletin VSL Legal – Edisi 11 – 16 s/d 31 Juli 2014.

- Denzin, Norman K and Yvonna S. Lincoln, 2009, *Handbook Of Qualitative Research* (Edisi Bahasa Indonesia), Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Klaten: PT Intan Sejati.
- Didin, Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press. 2003.
- Eko Suprayitno, *Ekonomi Islam: Pendekatan Ekonomi Makro Islam dan Konvensional*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2005.
- Fuad Mas'ud, *Menggugat Manajemen (Barat): "Mengungkap pandangan dunia yang tersembunyi yang menjadi dasar konsep teori dan praktek manajemen barat modern"*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2008.
- George R. Terry, 2003, *Prinsip-prinsip Manajemen*, PT. Bumi Aksara.
- Gitosudarmo, Indriyo, Drs dan Drs. Agus Mulyono. 1996. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga, Penerbit BPF, Yogyakarta.
- Hafidhuddin Didin dan Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Syariah*, Gema Insani, Jakarta.
- Hashim, Junaidah. 2010. *Human Resource Management Practices on Organisational Commitment : The Islamic Perspective*. Personnel Review Vol. 39 No. 6 hal. 785-799.
- Iskandar, 2009, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aplikasi Untuk Penelitian Pendidikan, Hukum, Ekonomi Dan Manajemen, Sosial, Humaniora, Politik, Agama Dan Filsafat*, Gaung Persada Press, Jakarta.
- Khan, Muhammad Akram, *Economic Teachings Of Prophet Muhammad*, Islamabad Pakistan: International Institute of Islamic Economics, 1994.
- M. Ivancevich, John. 2007, *Human Resource Management, Tenth Edition*, New York : McGraw.
- Mansouri, Shirzad. 2014. *Role of Halal Tourism Ideology In Destination Competitiveness: A Study on Selected Hotels In Bangkok, Thailand*. International Conference on Law, Education and Humanities (ICLEH'14) Jan. 30-31.

- Mamduh m. Hanafi., 1997. *Manajemen*, Cetakan Pertama, UPP AMP YKPN., Yogyakarta.
- Moleong, Lexy J, 2005, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy, R. Wayne, 2012. *Human Resource Management, Twelfth Edition*. Pearson Education Limited, England.
- Muhammad. 2004. *Ekonomi Mikro Dalam Prespektif Islam*. Yogyakarta : BPFE.
- Muthoifin. 2015, *Fenomena Maraknya Hotel Syariah: Studi Efektifitas, existensi, dan Kesyariahan Hotel Syariah di Surakarta*. University Research Colloquium 2015.
- M. Manullang. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta; Ghalia.
- Northcote, Maria T, 2012, "Selecting Criteria to Evaluate Qualitative Research", Education Papers and Journal Articles.
- Oktina, Larasati. 2012. *Praktik Penerapan Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan (Studi Pada PT Toha Putra Semarang)*.
- Rahmatika, B Fadhilah. 2014. *Penerapan MSDM Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada BankBNI Syariah Semarang*.
- Rivai dan Buchari. 2009. *Islamic Economics – Ekonomi Syariah Bukan Opsi, Tetapi Solusi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P., 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Alih Bahasa Jusuf Udaya, Jakarta, Arcan.
- Samori, Zakiah. 2013. *Towards The Formation Of Shariah Compliant Hotel In Malaysia: An Exploratory Study On Its Opportunities And Challenges*
- Sabri, Fahrudin Ali. 2010. *Perkembangan Hotel Syariah di Indonesia; Mengonsep Pariwisata Islami*.
- Skinner, W., 1992, *Missing the links in Manufacturing Strategy*, In Voss, C.A.(ed). *Manufacturing Strategy: Process and Content*, London Chapman and Hall.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

- Somantri, Gumilar Rusliwa, 2005, "Memahami Metode Kualitatif", *Makara Sosial Humaniora*, Vol.9, No.2, pp.57-65.
- S. Schuler, Randall, dan Susan E Jackson, 2009. *Managing Human Resource, 10e*. South-Western Cengage Learning, USA.
- Yin, Robert K, 1996. *Studi Kasus, Desain dan Metode*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai., Salim Basalamah, & Natsir Muhammad. 2009. *Islamic Human Capital Management*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.