

Article

TANFĪDZU IDĀRATU AL-MAWĀRIDĪ AL-BASYARIYYATI AL-ISLĀMIYYATI FĪ AYAM PENYET SURABAYA FAR'IN SŪLŪ

Rifkotul Sofiyah^{1*}, and Fajar Surya Ari Anggara²

^{1*} Affiliation 1; University of Darussalam Gontor, Ponorogo, Indonesia, rifkotulsofiyah@gmail.com
(Correspondence)

² Affiliation 2; University of Darussalam Gontor, Ponorogo, Indonesia, masfajarsurya@gmail.com

Citation: Sofiyah, R., & Anggara, F. (2021). TANFĪDZU IDĀRATU AL-MAWĀRIDĪ AL-BASYARIYYATI AL-ISLĀMIYYATI FĪ AYAM PENYET SURABAYA FAR'IN SŪLŪ. *Islamic Business and Management Journal*. 5 (1) p 87-102

Academic Editor: Abdullah Chamber

Received: 10 Januari 2021

Accepted: 21 Maret 2021

Published: 21 Maret 2021

Publisher's Note: IBMJ, Faculty of Economics and Management UNIDA Gontor stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2021 by the authors.

Submitted for possible open access

publication under the terms and

conditions of the Creative Commons

Attribution (CC BY) license

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Manajemen sumber daya manusia secara umum adalah serangkaian proses yang dilakukan perusahaan untuk mengelola dan mengatur karyawan untuk mencapai sebuah tujuan. Manajemen sumber daya manusia sudah marak diterapkan diberbagai perusahaan bisnis. Lain halnya dengan manajemen sumber daya manusia, penerapan manajemen sumber daya manusia islami jarang ditemukan di kalangan perusahaan bisnis. Di lain sisi, Manajer dan karyawan juga kurang mengetahui terhadap nilai-nilai islam, sehingga mengarah pada penerapan manajemen sumber daya manusia islami yang tidak efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang pengertian manajemen sumber daya manusia islam dan penerapannya di rumah makan ayam penyyet Surabaya cabang Solo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia islami sudah diterapkan dengan sangat baik. Prinsip yang diterapkan di rumah makan Ayam Penyset Surabaya cabang Solo dengan menanamkan niat, taqwa, ihsan, keadilan, amanah, jujur, itqan, ikhlas, musyawarah, dan sabar. Nilai-nilai islam diterapkan dalam praktik manajemen sumber daya manusia islami seperti, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja dan kompensasi. Rekrutmen dilakukan secara adil, seleksi dilakukan dengan menempatkan karyawan pada lowongan yang di sediakan tanpa membebani karyawan. Pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan memberikan bekal ilmu kerja dan agama terhadap karyawan. Penilaian kerja dilakukan dengan cara yang adil dan kompensasi dilakukan dengan memberikan upah yang sesuai di perjanjian awal kerja. Saran dari penelitian ini adalah kurangnya referensi manajemen sumber daya manusia islami, sehingga penulis menghadapi kesukaran dalam diskusi teorinya. Dalam tahapan penilaia kerja, manajer memberatkan kesalahan satu karyawan kepada karyawan lainnya. Dalam islam, seharusnya beban peringatan hanya diberatkan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran dan tidak diberatkan kepada seluruh karyawan.

Keywords: Manajemen Sumber Daya Manusia; Manajemen Sumber Daya Manusia Islami; Ekonomi Islam; Bisnis Kuliner.

1. المقدمة

الإدارة من كلمة إدارة معناها التنظيم، التدبير، أو التنفيذ . الإدارة هي عمل الذي عمله المدير لتنظيم المنظمة، الشركة، والتجارة. الإدارة في نظر الإسلام يتبع دائماً بنتائج العبودية العالية، لأن كل ما يتعلق بالحياة لا ينفصل بالدين. جودة الإدارة لا بد ان يقوم علي خمس أساس، و هم التخطيط، التنظيم، التوظيف، القيادة، و السيطرة. العنصر في الإدارة هي

قوة العمل في الشركة، لذلك في الإدارة الموارد البشرية يعتبر البشر مهتم بأنفسهم لأن دور الإدارة الموارد البشرية معترف به في ممارسة جائب الموارد البشرية لتحقيق الغرض. تفسير الأعمال التجارية على أنها نوع من النشاط الذي يتم تنظيمه شخص أو أكثر بحثاً عن الربح من خلال بتوفير المنتجات الذي يمتجها المجتمع, والأعمال التجارية لديها معنى "الشراء وبيع السلع والخدمات". في زمان الحاضر تكون التجارة الأتعمة مشهور ومطلوب عند راعية الإندونيسيا. و بوجود تطور التجارة الأتعمة فتملاً القوي العاملة أكثر. شارك Ayam Penyet Surabaya في توفير فرص العمل لمن يحتاج إلى العمل. و هو رائد في مطعم Ayam Penyet Surabaya في إندونيسيا، في أول ظهوره يجعلها المجتمع مباشرة. Ayam Penyet Surabaya هو مطعم كبير جداً لأن الفرع منتشر في كل جزء من المنطقة في إندونيسيا. أدرك بأن مفتاح نجاح الشركة من جودة الموظفين، يطبق Ayam Penyet Surabaya الإدارة الموارد البشرية لحفظ والنمو العبادة في أنفسهم لأن لا تنفصل من تعليم القران والسنة. لتنظيم الموظفين، هذه الشركة لها طرق بنفسه، لكون جودة الموظفين. و كل طرق التنظيم لا ينفصل من أحكام الشريعة الإسلامية. و من الواقعة المتعلقة، أرادت الكاتبة أن تفعل البحث علي موضوع " تنفيذ الإدارة الموارد البشرية الإسلامية في Ayam Penyet Surabaya فرع سولو". والغرض من هذا البحث هو فهم إدارة الموارد البشرية الإسلامية معرفة و فهم تنفيذ إدارة الموارد البشرية الإسلامية في مطعم Ayam Penyet Surabaya فرع سولو.

2. الإطار النظري والبحوث السابقة

2.1. مفهوم إدارة الموارد البشرية في الإسلام

إدارة الموارد البشرية الإسلامية هي عملية تكوين موظفين داخل المنظمة والحفاظ على أداء عالٍ للموظفين بناءً على إرشادات القرآن والسنة. تتضمن إدارة الموارد البشرية الإسلامية الوقت، حيث تخلق مجموعة الأدبيات المتعلقة بالإسلام ثقافة الاحترام والقيم والمواقف الإيجابية ووجهات نظر مختلف المجالات في الإدارة والسلوك الذي يؤدي إلى المشاركة، وزيادة الإنتاجية التنظيمية تميل إلى الزيادة وكذلك في الأعمال التجارية وزيادة أداء المعاملات الفردية والتنظيمية. الإدارة في سير الإسلام تشمل القيم الدينية والثقافية. عالم التجارية في هذا العصر الحديث لا ينفصل عن المضاربة والاحتيايل والأشياء المحظورة

والمقاومة التي تخرج عن الأعراف والأخلاق. لا يجادل عدد قليل من رجال التجارة بأن عالم التجارة لا يتطلب التدين ولكنه يتطلب الاحتراف. يُنظر إلى التجارة والأخلاق على أنهما مواقف معارضة وغير ذات صلة. ووجود الإنسان في الإدارة مهمة جداً. لأنهم مصدر وموضوع المشاكل الكبيرة، وهم يستحقون أن يُسألوا. تثبت الأبحاث أن عظمة الإنسان لا تضاهى. تتميز الطبيعة البشرية، أي البشر في الوجود والأنشطة، بعدد من المستويات. جوهر الإنسان وفقاً للإسلام هو الشكل الذي تم إنشاؤه، خلق هذا الإنسان منحه خالقه القدرة على هذه الحياة العميقة. لقد خلق الله سبحانه وتعالى البشر كأحسن تقويم، أي أفضل خلق ممكن وإخضاع الطبيعة ومحتوياتها للإنسان حتى يتمكن البشر من الحفاظ على استمرارية الحياة في هذا الكون وإدارتها والحفاظ عليها.

2.2. مبادئ إدارة الموارد البشرية في الإسلام

لقد وضع الإسلام كدين للحضارة أساساً مبادئ الاحتراف في الإدارة، خاصة تلك المتعلقة بكيفية إدارة القائد أو تمكين الأشخاص في منظمة أو وظيفة لتحقيق النجاح الأمثل. هناك عدة مبادئ في تنفيذ ركائز الأساس، بما في ذلك، النية، والتقوى، والإحسان، والعدل، والأمانة، والصدق، والإتقان، والإخلاص، والمشاورة، والصبر مع الموظفين، لإعداد موارد بشرية متفوقة. أهم أساس في تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامي هو القرآن والحديث. حيث يكون القرآن والأحاديث مصدر الحجّة الرئيسية وذات الأولوية لسرييات.

2.2.1. القرآن

كدليل في الإسلام والمرجع الأول في تنفيذ القانون. القرآن الكريم نزل على النبي محمد صلى الله عليه وسلم، ومكتوب باللغة العربية، وكلماته ثابتة ومفهومة، تبدأ بسورة الفاتحة وتنتهي بسورة البقرة. كما أن القرآن هو المرجع الأول في مقاصد الشريعة.

2.2.2. الحديث

هو المرجع الثاني في مقاصد الشريعة بعد القرآن. الحديث أو ما نسميه السنة هي كل أقوال أو أفعال الرسول. القوانين التي لم يتم شرحها في القرآن سوف يتم شرحها في الأحاديث. هذا يجعل السنة أو الحديث مرجعاً بعد القرآن؛ لأن الكلمات مباشرة من النبي محمد صلى الله عليه وسلم.

يوضح الشرح أعلاه بإيجاز الأساس في تنمية الموارد البشرية، يليه شرح لأركان المؤسسة:

1. **التوحيد** هو علم صنع الإسكان، أو علم الإيمان بأن هناك إله واحد (واحد) علينا أن نؤمن به. مرادف للتوحيد هو الإيمان الذي يأتي من كلمة عقد- عقداً والتي تعني الارتباط أو الدخول في اتفاقية.
2. **الشريعة** هي القانون الذي ينظم العلاقة بين الإنسان والخالق وكذلك مع المخلوقات، بحيث يتكون علم الفقه من عنصرين، وهما الفقه الديني والمعاملة. الشريعة في الإسلام تشير توجيهيات لحياة الإنسان، وتحمي حقوق الإنسان، وتدعو البشرية عيشة سعيدة في الدنيا والآخرة.
3. **الأخلاق الحميدة** من صفات المؤمن. لأن الأخلاق الحميدة هي انعكاس للإسلام. لأن الإسلام يهتم كثيراً بالقضايا الأخلاقية أو الأخلاقية، فقد أصبح فضيلة للمسلم. المبادئ المطبقة في تنمية الموارد البشرية هي:

1. **النية** هي شهوة القلب لما يراه مناسباً للنفع ودفع الضرر. يتم تعريف النية أيضاً على أنها المقاصد والأهداف والآمال التي يرغب الشخص في تحقيقها في القيام بعمل متأصل في قلبه ويتم تنفيذه في أفعاله. وقد أوضح الرسول في حديث الرسول أن كل شيء يتوقف على النية، ولكل منهما أجر على ما قصده.
2. **التقوى** كلمة التقوى تعني أنه يجب على البشر التحكم في دوافعهم العاطفية والتحكم في ميولهم وعواطفهم، والتقوى هي أحد العوامل الرئيسية التي تشجع على تكوين شخصية ناضجة وكاملة ومتوازنة وتشجع على تطوير الذات على أمل تحقيق الكمال البشري. يجب على المسلم المتدين أن يحاول دائماً تنفيذ أوامر ربه والابتعاد عن كل المحظورات. الإحسان معناه الرحمة فعل الخير (جاهدوا لفعل الخير). يتجسد كمال المبنى التعليمي في الإحسان، وهو الاتساق والكمال في تنفيذ الولادة والتعاليم الداخلية أو تعاليم الشريعة والواقع.
3. **الإحسان** معناه الرحمة فعل الخير (جاهدوا لفعل الخير). يتجسد كمال المبنى التعليمي في الإحسان، وهو الاتساق والكمال في تنفيذ الولادة والتعاليم الداخلية أو تعاليم الشريعة والواقع

4. **العدل** هو نقل كل ما يخصه وحماية أو صيانة والابتعاد عن ما ليس من حقه وفق مضمون/ أحكام كل حق. إن الدين الإسلامي الذي يمتلئ فيه بنظم الاجتماعية من الأفراد إلى المشكلات المجتمعية والتفكير المنطقي يقدم أيضًا القيم الإسلامية. هناك ثلاث قيم أساسية نص عليها القرآن تتعلق بمفهوم العدل الإلهي، وهي التوحيد بتوحيد الله، أو الاستسلام لله، والعدل، وهي الإيمان بأن كل أعمالنا في هذا العالم سيدينها الله.

5. **الأمانة** هي كل ما يؤتمن عليه، وهي مسؤولية يجب الحفاظ عليها وفي الوقت المناسب يجب إعادتها إلى أولئك الذين لديهم أموال آمنة. لأن الثقة هي مسؤولية يجب القيام بها. يمكن أن تصبح طبيعة هذه الثقة، إلى جانب تطوير تجربة حياة الشخص، أقوى أو حتى يكون مزيل تجربته الحياتية أيضًا.

6. **الصدق** هو السلوك الذي يقوم على الجهود المبذولة لتكوين نفسه شخصًا موثوقًا دائمًا في أقواله وأفعاله. وهذا السلوك الصادق جسده رسول الله صلى الله عليه وسلم، وجب عليه عباده اتباع صفاته. لأن الصدق يمكن أن يمنع أي شخص من التحيز، بعيدًا عن الشك، دون أي عبء في البداية أو في المستقبل. في هذا الصدر، الصدق مهم جدًا للممارسة. غالبًا ما يتم التحدث بكلمة صديق (صادق) في أخلاقيات العمل الحديثة من خلال كلمة النزاهة، والنزاهة مبدأ الأساسي في العمل، والنزاهة نفسها هي وسيلة لدعم القيم والأخلاق في الأعمال التجارية.

7. **الإتقان** لا يمكن تحقيق الاستقرار (الإتقان أو الكمال) في العمل إلا إذا حققه شخص ما بشعور من الثقة والإخلاص لأنهم يأملون فقط في رضا الله، لأن الثقة والإخلاص هما أهم النقاط التي يجب أن يتسم بها العامل المسلم. يوفر مفهوم إتقان تقييمًا أكثر على نتائج العمل التي تكون قليلة أو محدودة، ولكن ذات جودة، من ناتج الكثير، ولكن أقل جودة.

8. **الإخلاص** تأتي من كلمة خلص وهي طاهرة غير مختلطة ونظيفة. الشيء النقي يعني التنظيف بدون أي خليط، ماديًا وغير مادي. في غضون ذلك، وفقا لمصطلح الجهد المبذول لتنقية دات. طهر القلب ليكون موجّهًا إلى الله وحده. يتعلق الإخلاص أيضًا

- بمشكلة النية، لأن النية هي النقطة الحاسمة في تحديد أفعال المرء. لا يُدعى الشخص الصادق شخصاً مخلصاً حتى يصير على الله سبحانه وتعالى من كل شيء .
9. **المشاورة** هي التفاوض على أمر جيد للحصول على أفكار بقصد البحث عن الأمور لتحقيق المنفعة المتبادلة. حث على المشاورة في الأمور الدنيوية التي ليس لها وحي عنها هي أيضاً دليل لكل مسلم، خاصة لكل زعيم للتشاور معه. من الواضح أنه إذا كان مبدأ الحياة في الإسلام هو توفير الحرية والجواز (العبادة) على أوسع نطاق ممكن في التداول، فيمكن للبشر التعبير عن آرائهم دون طلب إذن من أحد .
10. **الصبر** هو الامتناع عن الشكوى عند مواجهة الاختبارات التي قدمها الله سبحانه وتعالى، أي التقرب إلى الله، ومحاولة الابتعاد عن كل نواهيته، ومواجهة الاختبارات بهدوء القلب. للصبر فوائد عظيمة في بناء الروح وتقوية النفس. الشخصية، وزيادة القوة البشرية في تحمل المعاناة، وتحديد القوة البشرية في مواجهة مشاكل الحياة المختلفة، وأعباء الحياة، والمصائب، والكوارث، ونثر قدرتها على إعلاء دين الله باستمرار. وذكر رسول الله صلى الله عليه وسلم أن الصبر صفة المؤمن. تقبل بكل سرور كل حكم الله .

3. منهج البحث

في هذه الدراسة، لتحديد تطبيق إدارة الموارد البشرية الإسلامية في Ayam Penyet Surabaya فرع سولو، ستستخدم الباحثة طريقة نوعية حيث تستخدم تقنيات جمع البيانات المقابلات والملاحظة والتوثيق مباشرة في مطعم Ayam Penyet Surabaya فرع سولو. الطريقة النوعية هي طريقة بحث تعتمد على فلسفة ما بعد الموقف، تُستخدم لفحص الأشياء الطبيعية (على عكس التجارب) حيث يكون الباحث هو الأداة الرئيسية، ويتم تنفيذ تقنيات جمع البيانات عن طريق التثليث (مجتمعة)، وتحليل البيانات الاستقرائي / النوعي، والمزيد من النتائج النوعية يؤكد المعنى بدلاً من التعميمات.

3.1. أسلوب جمع البيانات

يعد أسلوب جمع البيانات هو أنسب استراتيجيية في البحث، لأن الغرض من هذه الدراسة هو الحصول على البيانات. هنا تجمع الباحثة البيانات باستخدام طريقة الملاحظة والمقابلات والتوثيق.

3.2. تحليل البيانات

تتم عملية تحليل البيانات هذه قبل الدخول إلى الميدان، أثناء وجوده في الميدان، وإكماله في الميدان. تحليل البيانات هو عملية البحث بشكل منهجي وتجمع البيانات التي تم الحصول عليها من المقابلات والملاحظات الميدانية وغيرها من المواد، بحيث يمكن فهمها بسهولة، ويمكن مشاركة النتائج مع الآخرين. يتم تحليل البيانات من خلال تنظيم البيانات، ووصفها في وحدات، وتوليدها، وترتيبها في أنماط، واختيار أي منها مهم وما سيتم دراسته، والتوصل إلى استنتاجات يمكن مشاركتها مع الآخرين .

في هذه الدراسة استخدمت الباحثة وصفيًا نوعيًا. حيث تصف الباحثة نتائج المقابلات والملاحظة والتوثيق، والتي يتم بعدها مشاهدة التزامن بين النظرية وتطبيقها في Ayam Penyet Surabaya ثم استخلص النتائج. في هذه الدراسة، استخدم الباحثون الأساليب الوصفية النوعية، حيث كان على الباحث أن يصف شيئًا أو ظاهرة أو بيئة اجتماعية يتم كتابتها في نص سردي. سيتم وصف كتابة ونتائج هذا البحث بالكلمات وفي شكل سرد مأخوذ من البحث الميداني بعد الانتهاء من البحث. الغرض من البحث الوصفي هو حل المشكلات بشكل منهجي وواقعي فيما يتعلق بوقائع وخصائص السكان. يكون الوصف الوصفي دقيقًا عند عملية وصف نتائج البحث ، يجب دمج متغير واحد مع متغيرات أخرى. الوصف الجيد هو أساس الدراسة التي ستزيد بعد ذلك معرفة الباحثين الآخرين والمجتمع. في هذه الدراسة، اتخذت الباحثة طريقة بحث من نوع المسح الوصفي، حيث تم إجراء تحقيق للحصول على حقائق من الأعراض الموجودة والبحث عن معلومات واقعية. طريقة المسح تشريح وجلود وتحدد المشاكل وتبرر الظروف والممارسات الحالية.

4. عرض البيانات وتحليلها

4.1. النية

من حيث الترحيب بالمستهلكين وتقديم الطعام، عندما يدخل المستهلكون إلى منطقة المطعم، سيقوم الموظفون على الفور باستقبالهم بابتسامات وتحية وسؤالهم عن القائمة التي يطلبونها. سيكتب النادل الطلب الذي طلبه العميل ويسجل الطلب بالكامل. إذا حدث خطأ في أحد الطلبات، فلا يتردد النادل في تغيير القائمة والاعتذار. تعتمد قيمة السلوك حقًا على النية، إذا كانت النية جيدة، فسيكون السلوك جيدًا. على العكس من

ذلك، إذا كانت النية سيئة، فسيكون السلوك سيئاً. نية الموظف في العمل هو كسب لقمة العيش لتوفير لقمة العيش للأسرة، أما بالنسبة للأهداف الأخرى لبعض الموظفين في العمل فهي عدم إقبال كلا الوالدين وتدريب أنفسهم على العيش بشكل مستقل .

4.2. التقوى حفز المدير أن العبادة أولاً أهم من العمل

لأن العمل جهاد. بحيث تكون جزءاً لا يتجزأ من أرواح الموظفين الذين يمارسون العبادة أولاً، فهذا أهم من العمل أولاً. مع التنفيذ الذي يتم دائماً قبل الشروع في العمل، أي القيام بالعبادة في الفترتين الصباحية والمسائية. في الورديات الصباحية في الساعة 07.00 مع أداء صلاة الضحى من قبل كل موظف، اقرأ ذكر الصباح وأسم الحسنى والإجازات التي يقدمها المدير عادة للموظفين. يمكن أن يكون الإحاطة في شكل تقييم أو الدافع للعمل والعبادة. خلال المناوبة الثانية ظهراً، في الثانية بعد الظهر، قراءة الذكر وأسماء الحسنة وأيضاً الإجازات التي يقدمها المدير أو فريق المنطقة ذات الصلة حول تقييم العمل والتحفيز في تنفيذ المهام والعبادة.

4.3. الإحسان

في تنفيذ هذا الإحسان، يتم تدريب الموظفين دائماً على فعل الخير. من خلال إجباره سوف يعتاد على ذلك. وهي تحية التحية قبل دخول مكان العمل والدخول بالقدم اليمنى. نوبات الصباح مطلوبة لأداء الوضوء قبل الذهاب إلى العمل. مساعدة الآخرين دون أن يتأثروا، سلوك ودود في الخدمة حتى لا تخيب آمال المستهلكين الزائرين. لباس المسلم الذي شرعي وفقاً للشريعة الإسلامية. القيام بعمل كل شيء باليد اليمنى أولاً. نفهم بعضنا البعض في حالة الخلاف. كما قدم حزب APS يوم الجمعة أرزاً مجانياً لأقرب مسجد. وقم بعمل جيد دون إشراف مدير لتعزيز الشعور بالمسؤولية الموجود لدى الموظفين.

4.4. العدل

القائد، يجب أن تنصف جميع أعضائه، وكذلك ما يحدث في هذا المطعم. تنفيذ مبدأ العدالة في كل الأحوال. على سبيل المثال، عندما يرتكب موظف خطأ ما، فإن المدير سوف يوبخه بغض النظر عن منصب الموظف، بغض النظر عن درجة الموظف، حتى لو

كان هذا الموظف طفلاً محترماً، سيظل المدير ينبهه إذا ارتكب خطأ بالفعل وأعلن الخطأ الذي ارتكبه .

4.5. الأمانة

القيام بجميع المسؤوليات الموكلة، وذلك لتجنب الكلمات الإهمال في كل تنفيذ عمل. حاول دائما قدر الإمكان في تنفيذ التفويض الممنوح. تعاونوا مع الجهاد، لذا افعلوا شيئاً قدر الإمكان. يتجنب جميع الموظفين الكذب في عملهم، بحيث تكون الأولوية دائماً للصدق. مثل الصدق في أجر العمل الإضافي، إذا لم يتم منح راتب العمل الإضافي، فسيقدم الموظفون تقاريرهم مباشرة إلى المدير، وبعضهم يتحدث فقط وراء الكواليس. لن يكتب الموظفون إذا لم يتلقوا رواتبهم، لأن الموظفين قد تم تدريبهم بأمانة (Kurniawan & Abidin, 2020).

4.6. الصدق

الصدق في العمل مهم جداً، لأن كل موظف مدرب على التصرف دائماً بالأمانة. بصراحة، القيم الأساسية هي النزاهة والإخلاص والطمأنينة والتوازن العاطفي هي المواقف الأكثر إلحاحاً في الأمور التجارية. الصدق هو أساس الأقوال والمعتقدات والأفعال القائمة على التعاليم الإسلامية. سيقوم جميع الموظفين بكل العمل بأمانة على الرغم من عدم إشرافهم من قبل المدير. لأن المدير يعطي دافعاً أثناء الإحاطة، ليكون دائماً صادقاً. في عالم العمل والجهود، يمكن أن تظهر الأمانة في شكل الجدية والمثابرة في العمل، وحسن توقيت العمل، والاعتراف بأوجه القصور التي تمتلكها والاستمرار في تحسين نفسها من أجل بناء نوعية جيدة في العمل.

4.7. الإتيان (جودة العمل)

يتم دائماً إعطاء الموظفين التوجيه والتدريب لكل موظف وموظف منتظم. من ناحية أخرى، يقدم هذا المطعم أيضاً جوائز نقدية وغير نقدية لمن لديهم عمل اجيد، ويهدف هذا إلى تحفيز الموظفين الآخرين ليكونوا قادرين على تحسين جودة عملهم. من ناحية أخرى، لا تركز هذه الجودة على جودة العمل فقط، ولكن جودة الأطباق المقدمة. تهتم كل قائمة طعام في هذا المطعم باهتمام بالغ، بدءاً من عملية شراء البضائع إلى إنتاج الطعام وحتى تقديمه للمستهلكين، بحيث يتم تجنب القائمة المقدمة من كلمة حرام.

4.8. الإخلاص

جميع الموظفين والموظفين مخلصين دائماً بشأن الحصول على المناصب المخصصة لهم. لا أحد يرفض ولا يعذر وكذلك يقوم بجميع الأعمال. عند القيام بعملهم، لا يشعر الموظفون بالرغبة في الثناء أو الاحترام. يستمر الموظفون في أداء عملهم بشكل جيد، وهم مخلصون في قبول جميع المخاطر التي سيتم الحصول عليها إذا ارتكبوا خطأ وأيضاً تلقي تحذير بصدق من رؤسائهم إذا ارتكبوا خطأ. الإخلاص في فعل الخير هو الإخلاص مع القلب، حتى السر بين الله والبشر .

4.9. المشاورة

أثناء القيام بالعمل، يقوم المدير والموظفون دائماً بإجراء المداورات قبل القيام بأي شيء، مثل اختيار الموظفين المحتملين وأيضاً توبيخ أو استدعاء الموظفين الذين ينتهكون القواعد الواردة في APS بالإضافة إلى ذلك، فيما يتعلق بتحديد نوبات العمل، في أيام الجمعة في الفترات الصباحية، يتم إعطاء الأولوية للنساء لأن الموظفين الذكور سيؤدون صلاة الجمعة، لذلك سيتم ملء الوردية الثانية بالموظفين الذكور. لأنه في المداورات ستكون هناك علاقة متبادلة بين الحاكم والمحكوم، بين النخبة والجماهير، بين الشعب والحكومة، أو بين الشخص العادي والخبير .

4.10. الصبر

إن تنفيذ الصبر في هذا المطعم يثبت بصبر الموظفين للحصول على نصيب من رواتب كل منهم. تقبل بصبر كامل تجاه المنصب الذي يشغلونه، وتحلى بالصبر عند تلقي تحذير من الرئيس. بما في ذلك الصبر في التعامل مع سوء الفهم الذي حدث مثل أخطاء في ترتيب القوائم أو شكاوى المستهلكين حول القائمة أو أوجه القصور في العرض. لأن بصبر سيهرب من الغضب، العمل بأمان دون أي خلافات، واستمتع بعملية العمل بشكل جيد.

4.11. تنفيذ إدارة الموارد البشرية في Ayam Penyet Surabaya فرع سولو

4.11.1. التوظيف

يشير التوظيف إلى العملية التي تقوم من خلالها المنظمات بالعثور على المتقدمين المحتملين وتحديدهم وجذبهم قادر على ملء الوظائف الشاغرة. يجب أن تتم عملية التجنيد بشكل عادل ويجب اتخاذ جميع القرارات بحكمة، وهذا يعتمد على مديري متدينيين وعادلين حيث يتعين عليهم تنفيذ الفرائض الدينية مثل الصلاة والصيام والزكاة وركن الإسلام. ويهدف هذا إلى ضمان أن عملية التوظيف تتم بشكل عادل لجميع المتقدمين. والله الذي يأمر بالعدل يفعل الخير للآخرين والأقارب. (Kurniawan & Abidin, 2020) ينهى عن كل ما هو مخجل وظلم وعصيان. المسلم الذي يقوم بواجباته الدينية بشكل صحيح سوف يعكس نفسه كشخص مسؤول عن واجباته النبوية لأنه مسؤول عن واجباته تجاه الله وأوامره.

4.11.2. الاختيار

في مرحلة الاختيار، سيحاول مطعم APS الحصول على أفضل الموارد البشرية من حيث القدرات والروحانية. ومن هذه المراحل اختبار قراءة القرآن وبعض الأسئلة في عمق معرفته بالإسلام، مثل أركان الإسلام. معيار الأهلية حسب القرآن بالنسبة للوظيفة هو الأداء والكفاءة التي يتم فرضها. في هذه المرحلة، يتم إجراء اختبار للقرآن، ولكن بالنسبة للموظفين المحتملين الذين لا يستطيعون قراءة القرآن ولديهم نوايا حسنة في العمل، يسمح المدير بذلك وسيتم تدريبه من خلال تعلم قراءة القرآن.

4.11.3. التدريب والتطوير

في التدريب وتطوير الموظفين، يوجب مطعم APS لجميع الموظفين اتباع جميع النظام التي تم وضعها. من بعض النظام، على سبيل المثال، للنوبة واحد، يجب على المرء أن يحضر لصلاة الضحى معاً قبل بداية العمل، والذكر في الصباح معاً وقراءة أسماء الحسنى. قبل الدخول إلى منطقة العمل، يوجب الوضوء أولاً، قبل الدخول، مع التقدم بالقدم اليمنى وقول السلام. بالنسبة للنوبة الثانية، سيتم قراءة ذكر المساء وأسماء الحسنى. ليس هذا فقط، فكل تلاوة لكل أسبوع هناك التلاوة جماعة مع فرع الأخرى. إعطاء التدريب الخاصة للمساعد و الموظفين في وقت لاحق. ومع ذلك، خاصة للموظفين الجدد، سيتم تدريبهم لمدة أسبوعين دون أي إجازة لهم. بعد اجتياز مدة الأسبوعين، سيتم لهم الإجازة. سيتم تدريب الموظفين القدماء، ولكن مع مدة الزمان غير محددة. في حالة هذا التدريب، هناك

المدرّب من لتدريب الموظفين، بما في ذلك مدرّبي الإنتاج لتدريب رؤساء الإنتاج في كل الفرع، وسيقوم رؤساء الإنتاج بتدريب مرؤوسيهام مثل خدمة القائمة. مدرّب المنطقة الذي سيقوم بتدريب رئيس المنطقة، حيث يقوم رئيس المنطقة بتدريب مرؤوسيه، أي الموظف الأمامي.

4.11.4. تقييم الوظيفة

عند الإحاطة، سيتم إعطاء التشجيع للعمل، من أجل تحسين أداء الموظف. ويتم هذا التقييم أمام الموظفين حتى يعرف جميع الموظفين بأخطاء الموظفين المخالفين دون ذكر اسم المخالف. بالنسبة للموظفين الذين تكون مخالفتهم معتدلة، سيتم إرسال رسالة تحذير. وإذا بلغ إلى رسالة ثلاثة رسائل تحذير، سيتم إطلاقهم من مكان العمل. بالنسبة لأولئك الذين ينتهكون الجرائم الخطيرة مثل المخدرات وارتكاب الزنا، فإن العقوبة التي سيتم فرضها يجب إزالتها على الفور من مكان العمل. يهدف هذا التقييم أيضًا إلى تحسين وتشجيع الموظفين. عندما يكون شخص ما مخطئًا، فسيكون كل شيء على الخطأ هذا يشبه الموظف سفينة تحترق السفينة، لأن الموظف الذي يعرف أن موظفًا واحدًا يفعل مشكلة، فلماذا لا يحذر. بالنسبة للمجرمين الأفراد، سيتصل المدير مباشرة للحصول على بعض التحذيرات. مع الاعتراف بأن المدير يتحمل مسؤولية لتقييم الموظفين، يجب أن يكون المدير عادل ومراعي لموظفيهم يتصرف المدير بشكل عادل في توبيخ الموظفين، فعندما يرتكب شخص ما نفس الخطأ الذي يرتكبه موظف آخر، فسيتم توبيخهم بنفس الطريقة. في تنبيه الموظفين، لا يقوم المدير بالستر للأخطاء للموظفين الذين ينتهكون، سيتم الكشف عن جميع الأخطاء في أمام الجماعة. عند إجراء هذا التقييم، سيتشاور المدير مع مساعده أولاً في تنبيه الموظف المذنب الآخرين أو المراقبة من بعد. (Kurniawan & Abidin, 2020)

4.11.5. التعويض

قد تختلف نتائج والتعويض كل عامل، حسب وزن الوظيفة وطول الوقت الذي يعمل فيه الموظف هناك. وهذا يوفر دليلاً كافياً على أن أجور جميع العمال لا يمكن أن تكون متساوياً في جميع الحالات. إعطاء التعويض لكل موظف متفرقة، ويتم تحديد ذلك حسب طول العمل الذي يقوم به الموظف وأيضاً سيتم منح التعويض الإضافي للعاملين في العمل الإضافي. يتم منح التعويض أيضاً في وقت العقد الأولى ويتم تحديد التعويض أيضاً

عند التقدم للحصول على الوظيفة. شيء آخر في التعويض هو تقديم الهدايا والمزايا. سيتم منح الموظفين ذوي الأداء العالي سينال الهدايا نقدية أو البضاعة. كما حدث كان هناك الموظف أجود في ترتيب الآيات القرآنية، وحصل المغني على جائزة من المدير. أما بالنسبة للمزايا المقدمة للموظفين، في شكل مساعدة. عندما يكون الموظف مريضاً ويحتاج إلى دخول المستشفى، ستقدم الشركة لمساعدة بأن الدفع مسؤول لشركة، بشرط الحصول على شهادة طبية ووصفة طبية ومذكرة من المستشفى. مساعدة أيضاً على شكل رسوم مدرسية تُمنح لأبناء الموظفين الملتحقين بمدارس داخلية إسلامية. يوجد شيء آخر أيضاً فيما يتعلق بتمويل مغادرة الموظفين الذين يتم وضعهم بعيداً عن مسقط رأسهم. بدل إجازة شهر واحد للموظفين سيحصل على أربعة أيام إجازة من العمل. يتم أيضاً المنحة مكافأة سنوية للموظفين مرة واحدة في السنة في شكل THR يهتم المطعم بشدة برفاهية الموظفين من خلال توفير منازل داخلية أو مساكن للموظفين الذين هم بعيدون عن المنزل أو الموظفين من الخارج.

5. نتائج البحث

بعد إجراء البحث في Ayam Penyet Surabaya فرع سولو إستنتجت الباحثة ما

يلي:

1. إدارة الموارد البشرية الإسلامية هي عملية لإعداد الموظفين وإدارتهم داخل المنظمة والاهتمام بالأداء العالي للموظفين بناءً على إرشادات القرآن والحديث. هذان الدليلان المهمان هما مصادر قوية في إدارة الموارد البشرية الإسلامية. تختلف المراحل التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية الإسلامية بشكل واضح عن نظريات إدارة الموارد البشرية التقليدية. تتم مرحلة التجنيد بشكل عادل ولا يأخذ في الاعتبار العرق والعرق والجنسية. تتم مرحلة الاختيار من خلال وضع الموظفين في وظائف شاغرة ووظائف لا تنقل الموظفين. مرحلة التدريب والتطوير من خلال إكساب المهارات في العمل وتوفير المعرفة الدينية. مرحلة تقييم الوظيفة من خلال تقديم التقييمات الوظيفية للموظفين حيث يجب أن يكون المدير عادلاً. في المرحلة الأخيرة، يتم منح التعويض للموظفين في الوقت والمبلغ المحدد في بداية اتفاقية العمل. مبادئ إدارة الموارد البشرية الإسلامية في

إدارة وإدارة الموظفين هي النية، والتقوى، والإحسان، والعدالة، والثقة، والصدق، والإيمان، والإخلاص، والمشاورة، والصبر.

2. تم تنفيذ تنفيذ إدارة الموارد البشرية الإسلامية بشكل الجيد للغاية في Ayam Penyet Surabaya فرع سولو. يتم إثبات ذلك من خلال تنفيذ مراحل التوظيف التي يتم تنفيذها بشكل العادل ويجب اتخاذ القرارات بحكمة. مع اشتراط أن تكون مسلماً وأن تكون قادراً على قراءة القرآن. يتم إجراء الاختيار بشرط ألا تكون الوظيفة عبئاً على الموظفون المرتقب وتتوافق مع قدرة المرشحين. يتم إجراء تقييمات الوظائف أن يكون عادلاً لجميع الموظفين، ويقدم المديرون التقييمات والتقييمات التي تحفز الموظفين على العمل بشكل الأفضل. يهدف التدريب والتطوير إلى زيادة معرفة الموظف، سواء في الدنيا أو في الآخرة. كما يتم تعليم الموظفين القيم الدينية والشريعة الإسلامية بالإضافة إلى المعرفة العامة حول العمل، مثل صلاة الضحى معاً، وقراءة أسماء الحسنى والذكر قبل بدء العمل. يتم منح تعويضات للموظفين وفقاً للأجور التي وعدت بها الشركة للموظفين. تم تخفيض الراتب الممنوح بنسبة 2.5٪ لدفع الزكاة التي تحددها الشريعة الإسلامية.

6. الاقتراحات

بناءً على نتائج البحث والاستنتاجات السابقة يحاول الباحث إبداء بعض الاقتراحات وهي:

1. يجد الباحث الصعوبات في مناقشة إدارة الموارد البشرية الإسلامية. بقلة المقالات والأطروحات والمجلات ضئيلة للغاية ويصعب العثور عليها، لذا فهي تتطلب مراجعة ودراسة التاريخ الإسلامي ومراجعة العديد من الشخصيات التي تناقش إدارة الموارد البشرية الإسلامية. نأمل أن يكون هذا البحث حول إدارة الموارد البشرية الإسلامية مرجعاً للباحثين الآتين.

2. تم تنفيذ التوظيف والاختيار والتدريب والتطوير والتعويض بشكل الجيد للغاية. هناك العديد من أوجه القصور في عملية تقييم الوظيفة، حيث يتم فرض التحذيرات على جميع الموظفين. في الإسلام، يجب أن يتحمل عبئاً للموظفين الذين يرتكبون الأخطاء وليس على جميع الموظفين.

قائمة المصادر

- Abdullah, Dudung. 2014. "Musyawarah Dalam Al-Quran (Suatu Kajian Tafsir Tematik)". Jurnal Al-Daulah. Vol. 3, No. 2
- Abidin, Zainal dan Khairudin, Fiddian. 2017. "Penafsiran Ayat-Ayat Amanah Dalam Al-Qur'an. jurnal Syahadah. Vol. V, No. 2.
- Agustami, Eli. 2019. "Keadilan Dalam Perpektif Al-Qur'an". Jurnal Taushiah FAI-UISU. Vol. 9, No. 2.
- Atoilla, Anton. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Bandung. Pustaka Setia.
- Dalimunthe, Reza Pahlevi. 2016. "Amanah Dalam Perspektif Hadis". jurnal ilmu hadis. Vol. 1 No. 1.
- Eniyawati, 2014. "Urgensi Belajar Iman dan Takwa di Perguruan Tinggi." Jurnal Islamuna. Vol 1, No. 2.
- Hasiah, 2013. "Peranan Ikhlas Dalam Perspektif Al-Qur'an". Jurnal Darul Ilmi. Vol. 1, No. 2
- Hoque, Nazamul. "Human Resource Management from Islamic Perspektif". Bangladesh Journal of Islamic Thought 7:10
- Ihwanto, Muhammad Arif dan Sutoyo, Anwar. 2017. "Desain Pendidikan Karakter Berbasis Nilai-Nilai Islam". Innovative Journal of Curriculum and Educational Technology. Vol. 6. No. 1
- Junaidi, "Prinsip Prinsip Dasar Manajemen Dalam Islam". Jurnal Manajemen Dan Administrasi Islam. Vol. 1, No. 1 Januari-Juni 2017.
- Kurniawan, & Abidin. (2020, February 6). The Analysis of Tourism Development Strategy at Kampoeng Durian in the Region of Ngrogung Ngebel Ponorogo Through Nine Approach Components of Business Model Canvas | KnE Social Sciences. Retrieved January 28, 2023, from <https://doi.org/10.18502/kss.v4i3.6385>.
- Matondong, Husnel Anwar. 2015. "Konsep Al-Iman dan Al-Islam: Analisis Terhadap Pemikiran Al-Izz Abd as-Salam". Jurnal Analtica Islamica. Vol. 4, No. 1
- Munawar, A.W. 1997. "Kamus al-Munawir Arab-Indonesia". Surabaya: Pustaka Progressief.
- Musyaddad, Kholid. 2014. "Prinsip Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam." Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin, vol. 5
- Nafiuddin. 2018. "Memahami Sifat Shiddiq Nabi Muhammad SAW Perspektif Bisnis Syariah". jurnal Bisnis. Vol. 6, No. 2.
- Narulita, Sari. 2008. "Etos Kerja dalam Islam, jurnal Studi Qur'an". jurnal Studi Qur'an. Vol. IV, No. 1
- Nugraha, Ahmad Lukman. "Penerapan Etika Bisnis Islam di Koppontren La Tansa Pondok Modern Darussalam Gontor, Tahun 2015". Falah: Jurnal Ekonomi Syariah. Vol. 1, No. 2, Agustus 2016.
- Nugraha, Ahmad Lukman. 2017 "Islamic Bussines Ethics and Islamic Microfinance in Pesantren Gontor". Shirkah: Jurnal of Econimics and Business. Vol. 2, No. 1.
- Nurdin, 2011. "Konsep Keadilan Dan Kedaulatan Dalam Perspektif Islam Dan Barat". jurnal Media Syariah. Vol. XIII, No. 1.
- Pransiska, Toni. "Konsep Fitrah Manuis Dalam Perspektif Islam Dan Implikasinya Dalam Pendidikan Islam Kontemporer". jurnal ilmiah DIDAKTIKA. Agustus 2016, Vol. 17, No. 1.
- Rafi'I, Abdullah dan Iskarom, Imam, dkk. 2011. "Ushulul Fiqh". Ponorogo. Darussalam Press.
- Raihanah. 2016. "Konsep Sabar Dalam Alquran". jurnal tarbiyah Islamiyah. Vol. 6, No. 1.
- Rivai, Veitzhzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

- Saifullah.2017.“Konsep Pembentukan Karakter Siddiq dan Amanah pada Anak melalui Pembiasaan Puasa Sunat”.jurnal Mudarrisuna. Vol. 7, No. 1.
- Sakdiah.2016 “Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah” Jurnal Al-Bayan. Vol. 22, No. 33.
- Saladin, Bustami. 2018.“Prinsip Musyawarah Dalam Al Qur’an”.Jurnal ilmu Al-Quran dan Tafsir. Vol. 1, No. 2.
- Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia.
- Saputra, Agus Romdlon. 2012. “Konsep Keadilan Menurut Al-Qur’an Dan Para FILOSOF”. Jurnal Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri(STAIN).Vol. 10, No. 2
- Shalih, Muhammad Bin. 2006. Sisilah Amalan hati. Bandung: IBS.
- Sukino. 2018 “Konsep Sabar Dalam Al-Quran Dan Kontekstualisasinya Dalam Tujuan Hidup Manusia Melalui Pendidikan”.Jurnal Ruham. Vol. I, No. 1.
- Tantri, Francis. 2014. ”Pengantar Bisnis”. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Walian, Armansyah. 2013.“Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim”.Jurnal An-Nisa’a. Vol. 8, No. 1.