

SKRIPSI
Analisis Manajemen Syariah terhadap Kebijakan Pizza Hut Delevery dalam
Penanganan Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19
(Studi Pada Pizza Hut Delevery Lewiliang Kabupaten Bogor)



PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM SAHID BOGOR
2022/1444 H

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mengenai keaslian SKRIPSI ini, saya menyatakan bahwa SKRIPSI yang saya tulis merupakan salah satu syarat untuk gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Islam yang diajukan ke Program Penelitian Manajemen Bisnis Syariah di Institut Agama Islam Sahid Bogor (INAIS). Ini adalah karya ilmiah pribadi saya, Mengenai tulisan dan pendapat beberapa orang lain yang termasuk dalam SKRIPSI ini, saya telah menyatakan dengan jelas kutipan-kutipan tersebut dan sesuai dengan etika ilmiah yang berlaku dalam penulisan karya ilmiah.

Jika kemudian terbukti bahwa seluruh atau sebagian isi tulisan ini merupakan hasil plagiarisme atau mencontek karya tulisan orang lain, saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar saya atau sanksi akademik lainnya yang diambil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bogor, September 2022


M. Parid Dudin

NIM: 1617.02.049



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM SAHID BOGOR**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : **Analisis Manajemen Syariah terhadap Kebijakan Pizza Hut Delevery dalam Penanganan Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Pizza Hut Delivery Lewiliang Kabupaten Bogor)**

Nama : M. Parid Dudin
NIM : 1617.02.049
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Bogor, 24 Agustus 2022

Menyetujui,
Komisi Pembimbing Skripsi

Pembimbing Pertama

Pembimbing Kedua

Tubagus Rifqy Thantawi, S.H., M.Si.
NIDN: 0423097602

Hasby Ash Shiddieqy, SE., M.E.Sy
NIDN: 2105028302

Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah

Susi Melinasari, S.E. M.E.
NIDN: 2130059104

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Rully Trihantana, S.Si., M.Si.
NIDN: 0429117104



**INSTITUT AGAMA ISLAM SAHID BOGOR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “**Analisis Manajemen Syariah terhadap Kebijakan Pizza Hut Delevery dalam Penanganan Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Pizza Hut Delivery Lewiliang Kabupaten Bogor)**” yang disusun oleh:

Nama : M. Parid Dudin

NIM : 1617.02.049

Telah diujikan pada tanggal 24 Agustus 2022 dan disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Sahid Bogor.

Panitia Sidang,

Pembimbing Pertama

Tubagus Rifqy Thantawi, S.H., M.Si.
NIDN: 0423097602

Pembimbing Kedua

Hasby Ash Shiddieqy, SE., M.E.Sy
NIDN: 2105028302

Penguji 1

Miftakhul Anwar, B.Sh., MA
NIDN: 2120128701

Penguji 2

Susi Melinasari, S.E. M.E.
NIDN: 2130059104

Diketahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Rully Trihantana, S.Si., M.Si.
NIDN: 0429117104

Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Sya

Susi Melinasari, S.E. M.E.
NIDN: 2130059104

ABSTRAK

Analisis Manajemen Syariah terhadap Kebijakan Pizza Hut Delevery dalam Penanganan Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Pizza Hut Delevery Lewiliang Kabupaten Bogor), Dibawah bimbingan Bapak Tubagus Rifqy Thantawi, S.H., M.Si., M.Si dan Bapak Hasby Ash Shiddieqy, SE., M.E.Sy

Pada pandemi COVID-19 memukul pengusaha restoran berbagai cara dilakukan perusahaan untuk mendorong penjualan, termasuk dengan startegi jemput bola membuat *booth* pinggir jalan seperti yang dilakukan oleh Pizza Hut. Sehingga butuh manajemen sumberdaya manusia oleh G.R. Terry, yakni POAC, planning, organizing, actuating dan controlling. aturan-aturan bekerja dalam agama islam dalam rangka mencapai tujuan secara optimal serta dapat mengaplikasikan manajemen syariah dengan baik di era globalisasi ini. Metode ini memakai kualitatif dengan wawancara Pada Pizza Hut Delevery Lewiliang Kabupaten Bogor. Jadi hasil penelitian ini dalam Kebijakan Pizza Hut Delivery dalam penanganan sumber daya manusia di masa pandemi covid-19 adalah kebijakan perekrutan karyawan baru dalam proses penerimaan karyawan, pengupahan karyawan, kebijakan menyediakan tunjangan dan fasilitas untuk para karyawan berdasarkan Peraturan Kementerian Tenaga Kerja, Kebijakan Perencanaan sistematis penilaian karyawan, kebijakan diwajibkan menjalankan protokol kesehatan, dan kebijakan Program pelatihan .Analisis manajemen syariah terhadap kebijakan Pizza Hut Delivery dalam penanganan sumber daya manusia di masa pandemi covid-19 adalah Kebijakan Kesehatan, Kebijakan Jam Kerja Sumber Daya Manusia Kebijakan Gaji dan Honorarium, Kebijakan Bonus, Kebijakan Mutasi dan Promosi, Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Sumber Daya Manusia Pada Pandemi.

Kata Kunci : Manajemen Syariah, Penangan Sumber Daya Manusia, Kebijakan Pada Covid-19

ABSTRACT

Sharia Management Analysis of Pizza Hut Deelivery Policy in Handling Human Resources during the Covid-19 Pandemic (Study on Pizza Hut Deelivery Lewiliang Bogor Regency), Under the guidance of Mr. Tubagus Rifqy Thantawi, S.H., M.Si., M.Si and Mr. Hasby Ash Shiddieqy, SE., M.E.Sy

During the COVID-19 pandemic, restaurant entrepreneurs used various ways to encourage sales, including the pick-up strategy to create roadside booths like what Pizza Hut did. So it takes human resource management by G.R. Terry, namely POAC, planning, organizing, actuating and controlling. the rules of working in the Islamic religion in order to achieve goals optimally and can apply sharia management well in this era of globalization. This method uses qualitative interviews at Pizza Hut Deelivery Lewiliang, Bogor Regency. So the results of this study in the Pizza Hut Delivery Policy in handling human resources during the covid-19 pandemic are the policy of recruiting new employees in the process of hiring employees, remuneration, policies for providing benefits and facilities for employees based on the Ministry of Manpower Regulation, Systematic Planning Policy employee assessment, policies are required to carry out health protocols, and training program policies. Sharia management analysis of Pizza Hut Delivery policies in handling human resources during the covid-19 pandemic is Health Policy, Human Resources Working Hours Policy, Salary and Honorarium Policy, Bonus Policy , Transfer and Promotion Policy, Policy on Termination of Human Resources in the Pandemic.

Keywords: Sharia Management, Handling Human Resources, Policies on Covid-

19

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan taufiq hidayah serta karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga tercurah limpahkan kepada Nabi kita Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarganya, sahabat, dan para pengikutnya yang senantiasa istiqomah dalam sunnahnya hingga akhir zaman.

Alhamdulillah Penulis dapat menyelesaikan Proposal Penelitian ini, dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana Ekonomi dan Syariah di jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Sahid Bogor Bogor. Dalam penyusunan proposal skripsi ini penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan berbagai pihak akhirnya penyusunan skripsi ini dapat selesai. Oleh karena itu merupakan suatu kebahagiaan bagi penulis, dalam kesempatan ini penulis dapat mengucapkan rasa terima kasih atas segala bentuk bantuannya kepada:

1. Bapak H. Rully Trihantana, S.Si., M.SI., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Bogor;
2. Bapak Susi Melinasari, S.E. M.E., selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam;
3. Bapak Tubagus Rifqy Tahtawi, SH., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan ilmu dan kesabaran, memberikan saran, dan nasihat dalam

membimbing penulis untuk menyelesaikan proposal penelitian ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, kemudahan, serta kelancaran.

4. Bapak Hasby Ash Shiddieq, SE., ME. Sy selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan ilmu, arahan, kesabaran, memberikan saran, dan nasihat dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan proposal penelitian ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, kemudahan, serta kelancaran dalam segala urusan Bapak.
5. Kepada Kedua orang tua yaitu bapak tercinta saya Ru Komartadinata dan ibu tercinta saya Neneng Laelatul Qodariah yang selalu mendukung saya dari kecil hingga saat ini.
6. Kepada Istri saya dan Anak saya yang selalu memeberikan dukungan hingga saat ini saya menjadi bersemangat.

Demikian penulis meminta maaf yang sebesar-besarnya jika nanti ditemukan banyak kekurangan dan kesalahan dalam penulisan proposal ini. Penulis harapan kritik dan saran guna memperbaiki kesalahan dalam penulisan ini.

Bogor, September 2022



M. Parid Dudin
NIM. 1617.02.049

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABLE	xi
BAB I PENDAHULUAN	
I.1. Latar Belakang.....	1
I.2. Rumusan Masalah.....	6
I.3. Tujuan Penelitian.....	6
I.4. Manfaat Penelitian.....	7
I.5. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN TEORITIS	
II.1. Tinjauan	12
II.1.1 Teori Manajemen	12
II.1.2. Teori Manajemen Syariah	14
II.1.3. Teori Manajemen Sumberdaya Manusia.....	24
II.1.4. Teori Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Islam.....	28
II.2. Penelitaian Terdahulu	39
II.3. Kerangka Berpikir.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
III.1. Jenis Penelitian	33
III.2. Lokasi Penelitian	34
III.3. Sumber Data	34
III.4. Teknik Pengumpulan Data	35
III.5. Teknik Analisis Data.....	37
III.6. Keabsahan Data.....	40

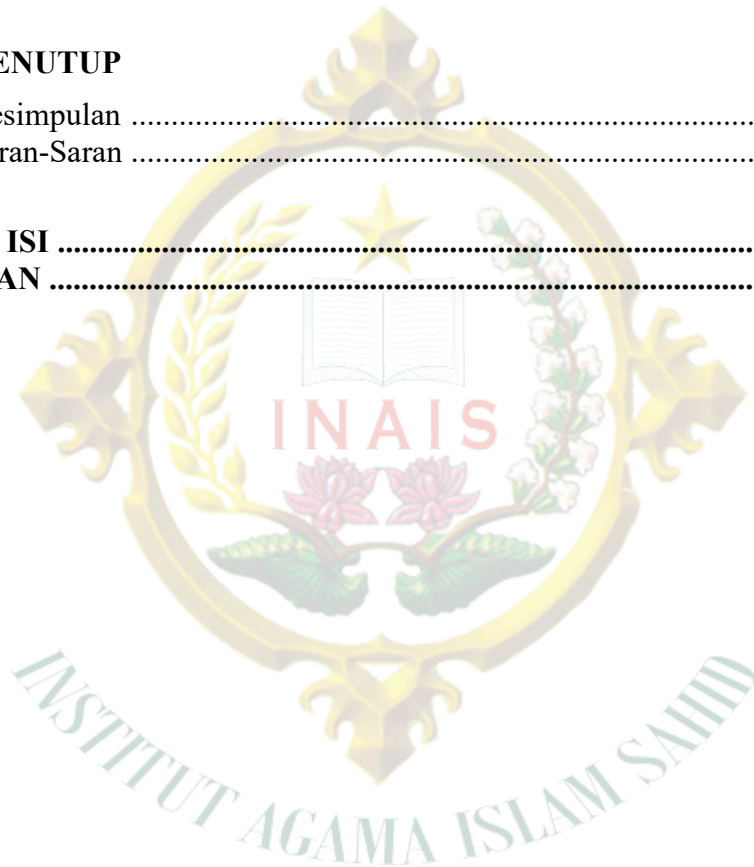
BAB IV PEMBAHASAN

IV.1. Profil Perusahaan	41
IV.2. Hasil Penelitian	45
IV.2.1. Kebijakan Pizza Hut Delivery Dalam Penanganan Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi Covid-19	46
IV.2.2. Analisis Manajemen Syariah Terhadap Kebijakan Pizza Hut Delivery Dalam Penanganan Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi Covid-19	58

BAB V PENUTUP

V.1. Kesimpulan	79
V.2. Saran-Saran	80

DAFTAR ISI	81
LAMPIRAN	84



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Kerangka Pemikiran	31
Gambar IV.1. Struktur Organisasi <i>Pizza Hut Delivery</i> Leuwiliang Pemikiran	42



DAFTAR TABLE

Table II.1. Penelitian Terdahulu.....	29
---------------------------------------	----



BAB I PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Diawal tahun 2020, dunia digemparkan dengan merebaknya virus baru yaitu coronavirus jenis baru (SARS-CoV-2) dan penyakitnya disebut Coronavirus disease 2019 (COVID-19). Diketahui, asal mula virus ini berasal dari Wuhan, Tiongkok. Ditemukan pada akhir Desember tahun 2019. Sampai saat ini sudah dipastikan terdapat 65 Maret 2020) (PDPI, 2020). Pada awalnya data epidemiologi negara yang telah terjangkit virus satu ini. (Data WHO menunjukkan 66% pasien berkaitan atau terpajan dengan satu pasar seafood atau live market di Wuhan, Provinsi Hubei Tiongkok. Sampel isolat dari pasien diteliti dengan (Yuliana, 2020:182).

Indonesia adalah negara berkembang dan terpadat keempat di dunia, dengan demikian diperkirakan akan sangat menderita dan dalam periode waktu yang lebih lama. Ketika coronavirus novel SARS-CoV2 melanda Cina paling parah selama bulan-bulan Desember 2019 –Februari 2020. Pada 27 Januari 2020, Indonesia mengeluarkan pembatasan perjalanan dari provinsi Hubei, yang pada saat itu merupakan pusat dari COVID19 global, sementara pada saat yang sama mengevakuasi 238 orang Indonesia dari Wuhan. Presiden Joko Widodo melaporkan pertama kali menemukan dua kasus infeksi COVID-19 di Indonesia pada 2 Maret 2020 (Djalante: 2020). Pasien yang terkonfirmasi covid-19 di

Indonesia berawal dari suatu acara di Jakarta dimana penderita kontak dengan seseorang warga Negara asing (WNA) asal Jepang yang tinggal di Malaysia. Setelah pertemuan tersebut penderita mengeluh demam, batuk dan sesak nafas (WHO, 2020).

Covid-19 membawa dampak ke berbagai sektor dan ini kehidupan, tak terkecuali bagi perekonomian dan bisnis. Covid-19 telah menimbulkan economic shock, yang mempengaruhi ekonomi perorangan, rumah tangga, perusahaan mikro, kecil, menengah maupun besar, bahkan mempengaruhi ekonomi negara dengan skala cakupan dari lokal, nasional, bahkan global (Taufik dan Ayuningtyas, 2020). Beberapa bidang perekonomian yang merasakan imbas dan pengaruh Covid-19 adalah perdagangan, investasi, transportasi, dan pariwisata.

Dalam manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus mereka lakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka. selanjutnya perlu menetapkan dan memelihara pula suatu kondisi lingkungan yang memberikan response ekonomis, psikologis, sosial, politis dan sumbangan sumbangan teknis serta pengendaliannya (George, 2009 : 9).

Dalam Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari konsep besar ilmu manajemen. Berbicara tentang manajemen, maka akan sampai pada pemahaman organisasi. Dan Organisasi sendiri mempunyai sumber daya yang digunakan dalam pencapaian tujuan. Sumber daya tersebut dalam manajemen dikenal dengan istilah 6M, yakni men, material, method, money, machine dan market. Di antara 6M tersebut, yang kiranya menjadi sumber daya yang paling penting dan kompleks adalah men, atau sumber daya manusia (Muhamad Mustaqim, 2016:403).

Wabah COVID-19 telah mengakibatkan penangguhan dan pengaturan ulang banyak kegiatan ekonomi dan sumber daya manusia, di seluruh dunia termasuk rekreasi, manufaktur, dan pendidikan (Oldekop dkk, 2020). Pandemi telah memengaruhi praktik SDM utama sektor formal di Indonesia. Kedua belah pihak dalam kontrak kerja, pekerja dan pemberi kerja telah terpengaruh dalam pekerjaan dengan jam kerja dan gaji yang tetap. Implikasi bagi karyawan dan pengusaha didukung secara lebih rinci. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Sasangka, I., & Zulkarnaen, W.2019:95).

Pada pandemi COVID-19 memukul pengusaha restoran berbagai cara dilakukan perusahaan untuk mendorong penjualan, termasuk dengan strategi jemput bola membuat *booth* pinggir jalan seperti yang dilakukan oleh Pizza Hut. Sehingga manajemen PT Sarimelati Kencana Tbk pemegang hak waralaba Pizza Hut dalam keterangannya mengatakan, Pandemi Covid-19 telah

menyebabkan operasional perusahaan terbatas. Tak hanya jam operasional gerai restoran, kapasitas tempat duduk makan ditempat drai perseroan pun dibatasi. Dengan pembatasan kegiatan-kegiatan operasional saat ini perseroan memperkirakan total pendapatannya turun kurang dari 25%. Sedangkan untuk laba bersih diproyek anjlok lebih dari 75% hal ini bias terjadi kendati penjualan menurun. Sehingga dalam manajemen melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), pemotongan gaji atau meruhahkan karyawan.

Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pizza Hut pusat Pengelolaan Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan terhitung sejak karyawan masih menjadi kandidat. Proses penerimaan karyawan diciptakan dengan sistem bertahap untuk memastikan para kandidat telah lulus uji dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Proses penerimaan karyawan mengutamakan pada pencarian profil kandidat yang memiliki kualifikasi akademik serta (Laporan Tahunan Pizza Hut, 2020:64).

Perseroan juga menyediakan tunjangan dan fasilitas untuk para karyawan sebagaimana diatur berdasarkan Peraturan Kementerian Tenaga Kerja. Salah satunya adalah layanan kesehatan dan jaminan sosial untuk seluruh karyawan dengan mendaftarkan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Tunjangan lainnya yang ditawarkan oleh Perseroan juga termasuk perjalanan ziarah keagamaan untuk karyawan yang memenuhi syarat (Umroh atau Haji) serta Tunjangan Hari Raya yang bersifat wajib, sistem donasi untuk karyawan yang terdampak bencana alam atau keadaan darurat, program rekreasi komunal

selain cuti tahunan, dan tunjangan untuk acara yang terkait dengan pernikahan, melahirkan anak dan pemakaman. Mengikuti perkembangan standar industri, Perseroan juga secara berkelanjutan meninjau kembali komposisi remunerasi yang berdasar pada pertimbangan manajemen. Tinjauan juga mengacu pada evaluasi kinerja karyawan dalam upayanya memperlihatkan dedikasi, prestasi dan loyalitas (Laporan Tahunan Pizza Hut, 2020:65)

Sehingga butuh manajemen sumberdaya manusia terkait erat dengan fungsi manajemen secara umum. Sebagaimana kita ketahui ada banyak fungsi yang dikemukakan oleh para ahli tentang manajemen. Yang bisa kita kenal dan pakai misalnya yang dikemukakan oleh G.R. Terry, yakni POAC, *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*. Berikut akan dipaparkan fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia (MSDM). Dengan demikian, manajemen syariah merupakan terobosan baru dalam perekonomian islam dimana sesuai dengan kepribadian dan karakteristik bangsa Indonesia, sehingga menuntut kemampuan yang harus dimiliki oleh manajer maupun anggota untuk memahami betul aturan-aturan bekerja dalam agama islam dalam rangka mencapai tujuan secara optimal serta dapat mengaplikasikan manajemen syariah dengan baik di era globalisasi ini.

Dengan Berdasarkan penjelasan di atas penulis menuangkan hasil penelitian ini dengan judul : **“Analisis Manajemen Syariah terhadap Kebijakan Pizza Hut Delevery dalam Penanganan Sumber Daya Manusia**

di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pizza Hut Delevary Lewiliang Kabupaten Bogor”.

I.2. Rumusan Masalah

Pandemi Covid-19 telah menyebabkan operasional perusahaan terbatas. Tak hanya jam operasional gerai restoran, kapasitas tempat duduk makan ditempat dari perseroan pun dibatasi. Dengan pembatasan kegiatan-kegiatan operasional saat ini perseroan memperkirakan total pendapatannya turun kurang dari 25%. Sedangkan untuk laba bersih diproyek anjlok lebih dari 75% hal ini bias terjadi kendati penjualan menurun. Sehingga dalam manajemen melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), pemotongan gaji atau meruhahkan karyawan. Sehingga dengan hal tersebut, penulis mengajukan pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kebijakan Pizza Hut Delivery dalam penanganan sumber daya manusia di masa pandemi covid-19 ?
2. Bagaimanakah analisis manajemen syariah terhadap kebijakan Pizza Hut Delivery dalam penanganan sumber daya manusia di masa pandemi covid-19 ?

I.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengkaji :

1. Menganalisis kebijakan Pizza Hut Delivery dalam penanganan sumber daya manusia di masa pandemi covid-19.
2. Menganalisis manajemen syariah terhadap kebijakan Pizza Hut Delivery dalam penanganan sumber daya manusia di masa pandemi covid-19.

I.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian diharapkan bermanfaat bagi pihak lain, seperti:

1. Bagi Mahasiswa

Manfaat penulisan proposal skripsi dan skripsi bagi mahasiswa adalah agar mahasiswa dapat memiliki kemampuan dalam mengembangkan Analisis Manajemen Syariah terhadap Kebijakan Pizza Hut Delevary dalam Penanganan Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Pizza Hut Delevary Lewiliang Kabupaten Bogor), sehingga penelitian ini nantinya bisa bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing bangsa, mengintegrasikan sains dan ilmu-ilmu keislaman yang rahmatan lil- alamin serta memenuhi kaidah dan metode ilmiah secara sistematis sesuai dengan otonomi keilmuan dan budaya akademik.

2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Sahid Bogor (FEBI INAIS)

Manfaat penulisan proposal skripsi dan skripsi bagi FEBI INAIS Bogor adalah bahwa FEBI INAIS Bogor memiliki kemampuan untuk melanjutkan substansi proposal dan skripsi dan turut serta dalam mengembangkan analisis mengenai Analisis Manajemen Syariah terhadap Kebijakan Pizza Hut Delevary dalam Penanganan Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Pizza Hut Delevary

Lewiliang Kabupaten Bogor),, sehingga penelitian ini nantinya bisa bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing bangsa, mengintegrasikan sains dan ilmu-ilmu keislaman yang rahmatan lil- alamin serta memenuhi kaidah dan metode ilmiah secara sistematis sesuai dengan otonomi keilmuan dan budaya akademik.

3. Institut Agama Islam Sahid Bogor (INAIS Bogor)

Manfaat penulisan proposal skripsi dan skripsi bagi INAIS Bogor adalah memiliki kemampuan untuk melanjutkan substansi proposal dan skripsi dan turut serta dalam mengembangkan analisis mengenai Analisis Manajemen Syariah terhadap Kebijakan Pizza Hut Delevery dalam Penanganan Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Pizza Hut Delevery Lewiliang Kabupaten Bogor).

4. Bagi Pizza Hut Delevery Lewiliang Kabupaten Bogor

Diharapkan bisa sebagai bahan pertimbangan untuk terus memperbaiki dan Meningkatkan Manajemen Syariah terhadap Kebijakan Pizza Hut Delevery dalam Penanganan Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Pizza Hut Delevery Lewiliang Kabupaten Bogor), sehingga penelitian ini nantinya bisa bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing bangsa, mengintegrasikan sains dan ilmu-ilmu keislaman yang rahmatan lil-alamin serta memenuhi kaidah dan metode ilmiah secara sistematis sesuai dengan otonomi keilmuan dan budaya akademik

5. Institusi Pemerintahan atau Swasta

Manfaat penulian proposal skripsi dan skripsi bagi Institusi Pemerintahan atau Swasta memiliki kemampuan untuk melanjutkan substansi proposal dan skripsi dan turut serta dalam mengembangkan analisis Manajemen Syariah terhadap Kebijakan Pizza Hut Delevary dalam Penanganan Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Pizza Hut Delevary Lewiliang Kabupaten Bogor), sehingga penelitian ini nantinya bisa bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing bangsa, mengintegrasikan sains dan ilmu-ilmu keislaman yang rahmatan lil-alamin.

6. Perkembangan ilmu Pengetahuan

Manfaat penulian proposal skripsi dan skripsi bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan adalah mendapat bahan pengayaan substansi yang bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, mengintegrasikan sains dan ilmu-ilmu keislaman yang rahmatan lil-alamin serta memenuhi kaidah dan metode ilmiah secara sistematis sesuai dengan otonomi keilmuan dan budaya akademik.

I.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam isi skripsi terbagi kedalam lima bab, dimana dalam pembagian ini dimaksudkan dan ditujukan untuk memberikan gambaran serta uraian secara ringkas.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bagian yang meliputi pembahasan mengenai, Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan/Pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA/LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan memaparkan mengenai tentang teori dan kajian pustaka yang berkenaan mengenai judul skripsi penelitian, yaitu strategi pemasaran produk tabungan haji dalam meningkatkan sumber dana bank. Proses pengambilan referensi ini didapat dari buku, jurnal, penelitian terdahulu, internet serta beberapa literatur lainnya yang mendukung dan menunjang tentang penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

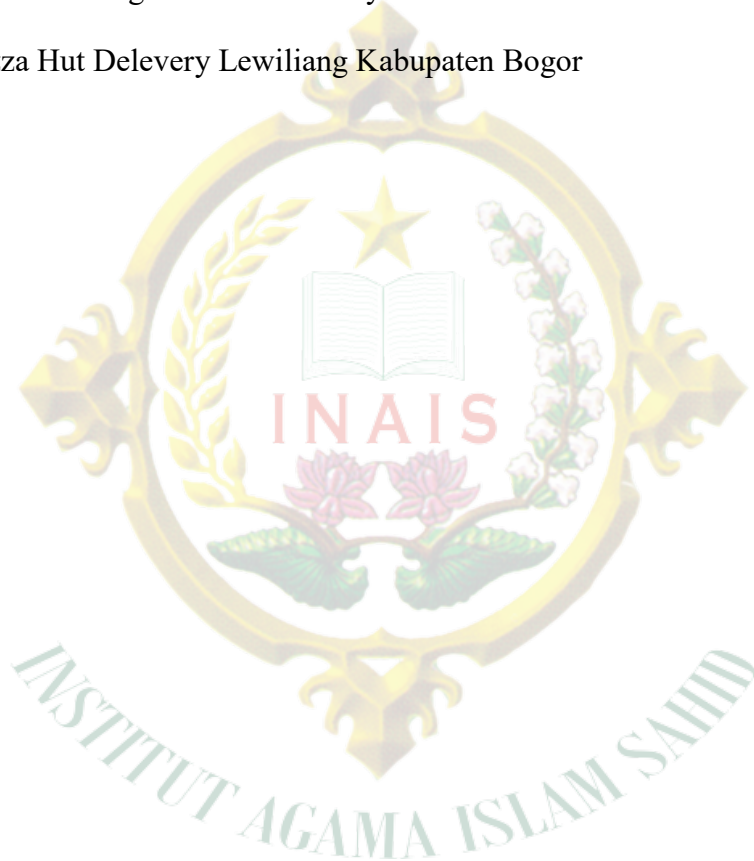
Pada bab ini akan menceritakan atau mendeskripsikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian diantaranya : jenis penelitian, metode penelitian, subyek dan obyek penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang suatu subyek penelitian Analisis Manajemen Syariah terhadap Kebijakan Pizza Hut Deleverly dalam Penanganan Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pizza Hut Deleverly Lewiliang Kabupaten Bogor.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan akhir dari hasil pembahasan dari penelitian, yang berisikan didalamnya yaitu tentang kesimpulan dan saran berdasarkan dari penelitian mengenai Analisis Manajemen Syariah terhadap Kebijakan Pizza Hut Delevery dalam Penanganan Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pizza Hut Delevery Lewiliang Kabupaten Bogor



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1. Tinjauan

II.1.1. Teori Manajemen

II.1.1.a. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu manajemen dengan kata dasar to manage yang secara harfiah berarti mengelola. Sebagai kata benda, manajemen dalam bahasa kita sering diartikan sebagai pimpinan. Yaitu, sekelompok orang penting yang mengatur jalannya suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga manajer dipakai untuk menyebut pejabat organisasi atau perusahaan (bukan kepala keluarga), sehingga istilah manajer tidak bisa lepas dari terminologi organisasi atau perusahaan (Sentot, 2008:4).

Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Sementara itu, pengertian manajemen juga dikemukakan oleh beberapa pakar, di antaranya adalah sebagai berikut: (Sentot, 2008:5).

- a. Mary Parker Follet Manajemen adalah seni (art) untuk melakukan pekerjaan melalui orang lain.
- b. Luther Gulick Manajemen adalah ilmu(science) yang memungkinkan manusia saling bekenja sama secara sistematis sehingga bermanfaat bagi manusia.

II.1.1.b. Fungsi Manajemen

Menurut Amirullah (2015;8) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkahlangkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan

perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human error yang sering terjadi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

II.1.2. Teori Manajemen Syariah

II.1.2.a. Pengertian Manajemen Syariah

Ajaran Islam mencakup dua dimensi pokok, yaitu dimensi vertical (hablum minallah) dan dimensi horizontal (hablum minannas). Keduanya mempunyai arti ibadah yakni ketaatan seorang hamba kepada Allah SWT. Kualitas tertinggi dari ketaatan yang bersifat vertikal adalah takwa, sementara kualitas tertinggi dari ketaatan yang bersifat horizontal adalah berlaku adil. Kejujuran merupakan salah satu tangga untuk mencapai tingkat adil yang dimaksud (Jusmaliani, 2008:8).

Manajemen syariah adalah seni dalam mengelola semua sumber daya yang dimiliki dengan tambahan sumber daya dan metode syariah yang telah tercantum dalam kitab suci atau yang telah diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW. Konsep syariah yang diambil dari hukum Al Quran sebagai dasar pengelolaan unsur- unsur manajemen agar dapat menggapai target yang dituju, manajemen syariah adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Hal ini berbeda dengan perilaku dalam manajemen konvensional yang sama sekali tidak terkait bahkan terlepas dari nilai-nilai tauhid (Didin & Hendri, 2003:5)

Pada dasarnya ajaran islam yang tertuang dalam Al-Qur'an dan As Sunnah juga Ijma' ulama banyak mengajarkan tentang kehidupan yang serba rapi, benar, tertib dan teratur (Didin, 2008:1).

Teori dan konsep manajemen yang digunakan saat ini sebenarnya bukan hal yang baru dalam perspektif islam. Manajemen itu telah ada paling tidak ketika Allah menciptakan alam semesta beserta isinya. Unsur unsur manajemen dalam pembuatan alam serta makhluk-makhluk lainnya tidak terlepas dengan manajemen langit. Ketika Nabi Adam sebagai khalifah memimpin alam raya ini telah melaksanakan unsur-unsur manajemen tersebut (Didin, 2008:4).

Manajemen dalam islam tidak jauh dari pemahaman ini. Manajemen dianggap sebagai ilmu teknik (seni) kepemimpinan diawal perkembangan islam. Akan tetapi, pemikiran manajemen telah diterapkan dalam beberapa

Negara yang tersebar di penjuru dunia Pemikiran manajemen dalam islam bersumber dari nash-nash Al-Qur'an dan petunjuk-petunjuk Al-Sunnah. Selain itu, ia juga berasaskan pada nilai-nilai kemanusiaan yang berkembang dalam masyarakat pada waktu tersebut. Berbeda dengan manajemen konvensional, ia merupakan suatu sistem yang aplikasinya bersifat bebas nilai serta hanya berorientasi.

II.1.2.b. Implementasi Manajemen dalam Syariah

Seperti yang sudah dikemukakan di atas bahwa peran syariah Islam adalah pada cara pandang dalam implementasi manajemen. Dimana standar yang diambil dalam setiap fungsi manajemen terikat dengan hukum-hukum syara' (syariat Islam). Fungsi manajemen sebagaimana kita ketahui ada empat yang utama, yaitu: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling) (Didin & Hendri, 2003:7).

a. Implementasi perencanaan dalam syariah

Perencanaan atau planning adalah kegiatan awal dalam sebuah pekerjaan dalam bentuk memikirkan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan itu agar dapat mendapat hasil yang optimal. Oleh karena itu, perencanaan merupakan sebuah keniscayaan, sebuah keharusan disamping sebagai sebuah kebutuhan. Segala sesuatu memerlukan perencanaan. Dalam hadits Rasulullah SAW, bersabda:

“Jika engkau ingin mengerjakan sesuatu pekerjaan maka pikirkanlah akibatnya, maka jika perbuatan tersebut baik, ambillah dan jika perbuatan itu jelek, maka tinggalkanlah.” (HR. Ibnul Mubarak) (Didin & Hendri, 2003:77).

Berikut ini adalah beberapa Implementasi Syariah dalam fungsi perencanaan (Ismail, 2003:84):

1) Perencanaan Bidang SDM

Permasalahan utama bidang SDM adalah penetapan standar perekrutan SDM. Implementasi syariah pada bidang ini dapat berupa penetapan profesionalisme yang harus dimiliki oleh seluruh komponen SDM perusahaan. Kriteria profesional menurut syariah adalah harus memenuhi 3 unsur, yaitu kafa'ah (ahli di bidangnya), amanah (bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab), memiliki etos kerja yang tinggi (himmatul'amal).

2) Perencanaan Bidang Keuangan

Permasalahan utama bidang keuangan adalah penetapan sumber dana dan alokasi pengeluaran. Implementasi syariah pada bidang ini dapat berupa penetapan syarat kehalalan dana, baik sumber masukan maupun alokasinya. Maka, tidak pernah direncanakan misalnya, peminjaman dana yang mengandung unsur riba, atau pemanfaatan dana yang menyimpang dari syariat Islam.

3) Perencanaan Bidang Operasi/Produksi

Implementasi syariah pada bidang ini berupa penetapan bahan masukan produksi dan proses yang akan dilangsungkan. Dalam dunia pendidikan misalnya, inputnya adalah SDM Muslim dan proses pendidikannya ditetapkan kurikulum yang Islami. Dalam Industri pangan, maka masukannya adalah bahan pangan yang telah dipastikan kehalalannya. Sementara proses produksinya ditetapkan berlangsung secara aman dan tidak bertentangan dengan syariah.

4) Perencanaan Bidang Pemasaran

Implementasi syariah pada bidang ini dapat berupa penetapan segmentasi pasar, targetting dan positioning, juga termasuk promosi. Dalam dunia pendidikan misalnya, segmen yang dibidik adalah SDM muslim. Target yang ingin dicapai adalah output didik (SDM) yang profesional. Sedangkan posisi yang ditetapkan adalah lembaga yang memiliki unique position sebagai lembaga pendidikan manajemen syariah. Dalam promosi tidak melakukan kebohongan, penipuan ataupun penggunaan wanita tanpa menutup aurat sempurna.

b. Implementasi pengorganisasian dalam syariah

Ajaran islam adalah ajaran yang mendorong umatnya untuk melakukan segala sesuatu sevara terorganisasi dengan api. Hal ini

dinyatakan dalam surat ash-shaff: 4. Ucapan Ali bin Abi Thalib yang sangat terkenal yaitu :

“Hak tau kebenaran yang tidak diorganisir dengan rapi, bisa dikalahkan oleh kebatilan yang lebih terorganisir dengan rapi”

“Jika anda ingin melakukan sebuah perbuatan atau pekerjaan, maka pikirkanlah akibatnya. Jika perbuatan itu baik, teruskan, dan jika perbuatan itu jelek, maka berhentilah”.(HR. Ibnu Mubarak).

Pesan untuk memikirkan sebuah perbuatan merupakan larangan untuk melakukan sesuatu tanpa sasaran yang jelas, tanpa organisasi yang rapi, dan tanpa tujuan yang jelas. Organisasi dalam pandangan Islam bukan semata-mata wadah, melainkan lebih menekankan pada bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan secara rapi. Organisasi lebih menekankan pengaturan mekanisme kerja. Dalam sebuah organisasi, tentu ada pemimpin dan bawahan (Didin & Hendri, 2003:100-101).

Implementasi syariah pada pengorganisasian, terutama tampak pada aspek pengelolaan SDM, yaitu (Ismail, 2003:109):

1) Alokasi SDM

Alokasi SDM dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip profesionalisme (amanah, kafa'ah, dan himmah) serta ditentukan oleh aqad yang dibuat sebelumnya. Harus dihindarkan penempatan SDM yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keahliannya dan dengan aqad yang telah

dibuat. Yang pertama akan menyebabkan timbulnya kekacauan karena pekerjaan ditangani oleh orang yang bukan ahlinya, dan yang kedua bertentangan dengan keharusan akan kesesuaian aqad dan pekerjaan.

2) Kejelasan Tugas dan Wewenang

Kejelasan tugas dan wewenang masing-masing bidang yang diterima oleh para SDM pelaksana berdasarkan kesanggupan dan kemampuan masing-masing sesuai dengan aqad pekerjaan tersebut.

3) Penempatan budaya organisasi

Penetapan budaya organisasi bahwa setiap interaksi antar SDM adalah hubungan muamalah yang selalu mengacu pada amar ma'rnuh dan nahi munkar.

c. Implementasi pelaksanaan dalam syariah

Ada beberapa istilah yang merujuk pada pengertian pemimpin. Pertama, kata Umara yang sering disebut juga dengan ulul amri. Hal itu dikatakan dalam dalam Al-Quran surat an-nissa ; 59.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al

Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya” Al-Quran surat an-nissa ;59.

Dalam ayat itu dikatakan bahwa ulil amri atau pejabat adalah orang yang mendapatkan amanah untuk mengurus orang lain. Dengan kata lain, pemimpin itu adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan rakyat. Jika ada pemimpin yang tidak mengurus kepentingan rakyat.

Kedua, Pemimpin sering disebut khadimul ummah (pelayan umat). Menurut istilah itu, seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat (pelayan perusahaan). Bagi pemimpin yang bersikap melayani, maka kekuasaan yang dipimpinnya bukan sekedar kekuasaan yang bersifat formalistik karena jabatannya, melainkan sebuah kekuasaan yang melahirkan kekuatan yang lahir dari kesadaran (Didin & Hendri, 2003:119-120).

Berikut ini adalah beberapa Implementasi syariah dalam fungsi pengarahan adalah merupakan tugas utama dari fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan sebagai pembimbing, pengaruh, pemberi solusi dan fasilitator, maka implementasi Syariah dalam fungsi pengarahan dapat dilaksanakan pada dua fungsi utama dari kepemimpinan itu sendiri, yakni fungsi pemecahan masalah (pemberi solusi) dan fungsi social (fasilitator) (Ismail, 2003:121) :

1) Fungsi pemecahan masalah (pemberi solusi)

Mencakup pemberian pendapat, informasi dan solusi dari suatu permasalahan yang tentu saja selalu disandarkan pada syariah, yakni dengan di dukung adanya dalil, argumentasi atau hujjah yang kuat. Fungsi ini diarahkan juga untuk dapat memberikan motivasi ruhiyah kepada SDM organisasi.

2) Fungsi sosial

Fungsi sosial yang berhubungan dengan interaksi antar anggota komunitas dalam menjaga suasana kebersamaan tim agar tetap sebagai team. Setiap anggotanya harus dapat bersinergi dalam kesamaan visi, misi dan tujuan organisasi. Suasana tersebut dapat diringkas dalam formula three in one (3 in 1), yakni kebersamaan seluruh anggota dalam kesatuan bingkai thinking-afkar (ide atau pemikiran), feeling masyair (perasaan) dan aturan bermain. Tentu saja interaksi yang terjadi berada dalam koridor amar ma'ruf dan nahi mungkar.

d. Implementasi pengawasan dalam syariah

Pengawasan dalam pandangan Islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak. Pengawasan dalam ajaran Islam (hukum syariah), terbagi menjadi dual hal.

Pertama, kontrol yang berasal dari diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Seseorang yang yakin bahwa Allah pasti mengawasi hambaNya, maka ia akan bertindak berhati-hati.

“Tidakkah kamu perhatikan, bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi? Tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah yang keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah yang keenamnya. Dan tiada (pula) pembicaraan antara (jumlah) yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia ada bersama mereka di mana pun mereka berada. Kemudian Dia akan memberitakan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”.

Takwa tidak mengenal tempat. Takwa bukan sekedar dimasjid, bukan sekedar disajadah, namun juga ketiak berkaktivitas, ketika dikantor, dan ketika melakukan berbagai aktivitas. Takwa semacam inilah yang mampu menjadi kontrol yang paling efektif.

Kedua, sebuah pengawasan akan lebih efektif jika sistem pengawasan tersebut juga dilakukan dari luar diri sendiri. Sistem pengawasan itu dapat terdiri atas mekanisme pengawasan dari pemimpin yang berkaitan dengan penyelesaian tugas yang telah didelegasikan, kesesuaian antara penyelesaian tugas dan perencanaan tugas dan lain-lainnya (Didin & Hendri, 2003:156-157).

Fungsi manajerial pengawasan adalah untuk mengukur dan mengoreksi prestasi kerja bawahan guna memastikan bahwa tujuan organisasi disemua tingkat dan rencana yang di desain untuk mencapainya, sedang dilaksanakan. Pengawasan membutuhkan prasyarat adanya perencanaan yang jelas dan matang serta struktur organisasi yang tepat.

Dalam konteks ini, implementasi syariah diwujudkan melalui tiga pilar pengawas, yaitu (Ismail, 2003:148):

- a) Ketaqwaan individu. Seluruh personel SDM perusahaan dipastikan dan dibina agar menjadi SDM yang bertaqwa.
- b) Kontrol anggota. Dengan suasana organisasi yang mencerminkan formula tim, maka proses keberlangsungan organisasi selalu akan mendapatkan pengawalan dari para SDM-nya agar sesuai dengan arah yang telah ditetapkan.
- c) Penerapan aturan. Organisasi ditegakkan dengan aturan main yang jelas dan transparan serta tentu saja tidak melanggar syariah.

II.1.3. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

II.1.3.a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umi Farida (2017:9), Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia/SDM/ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif

dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Menurut Hasibuan (2008:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.

Henry Simamora (2012) MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwasanya Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Dengan konsekuensi, manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.

II.1.3.b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2016:21) yaitu:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah suatu aktivitas menyusun tujuan perusahaan lalu dilanjutkan dengan menyusun berbagai rencana-rencana guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.

2) Pengorganisasian.

Organisasi adalah suatu aktivitas pengaturan dalam sumber daya manusia dan sumber daya fisik yang lainnya yang dimiliki oleh perusahaan untuk bisa melaksanakan rencana yang sudah ditetapkan dan mencapai tujuan utama perusahaan.

3) Pengarahan.

Pengarahan merupakan fungsi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja dengan optimal dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang dinamis sehat dan yang lainnya.

4) Pengawasan.

Pengawasan merupakan kegiatan dalam menilai suatu kinerja yang berdasarkan pada standar yang sudah dibuat perubahan atau suatu perbaikan apabila dibutuhkan.

5) Pengadaan

Proses pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk memperoleh sumber daya manusia berupa karyawan yang sesuai dengan klasifikasi yang di perlukan oleh perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan kemampuan teoritis, teknis, membuat konsep serta sikap pekerja dengan program pendidikan atau pemberian motivasi yang diadakan oleh perusahaan.

7) Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan balas jasa pada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya dalam waktu tertentu, baik berupa upah/gaji maupun insentif dan uang tambahan lainnya. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang satu ini dapat dijadikan motivasi untuk menaikkan kinerja karyawan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan fungsi yang sangat penting dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan dari individu-individu setiap karyawan dan sumber daya manusia di perusahaan yang lain dengan kepentingan perusahaan.

9) Pemeliharaan

Proses pemeliharaan merupakan aktivitas dalam rangka peningkatan dan pemeliharaan keadaan fisik mental dan kelayakan

pekerja supaya mereka nyaman bekerja sama dalam jangka waktu yang lama dalam pencapaian tujuan organisasi.

10) Kedisiplinan

Proses pendisiplinan melalui berbagai kebijakan yang diterapkan perusahaan menjadi hal yang cukup signifikan pada proses fungsi manajemen sumber daya manusia pada organisasi maupun perusahaan. Kegiatan ini dilakukan untuk mengefektifkan proses meraih tujuan.

11) Pemberhentian

Pemberhentian atau lebih dikenal dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan sudah tidak memenuhi ketentuan yang diberlakukan perusahaan. Pemutusan kontrak kerja juga dapat menjadi cambuk bagi karyawan lain untuk terus meningkatkan kapasitas dalam rangka mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan yang ditempatinya.

II.1.4. Teori Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Islam

Pengelolaan Sumber Daya Manusia menurut Islam Dalam Islam pengelolaan sumber daya manusia mengacu pada apa yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri. Konsep Pertama: Manusia diciptakan untuk beribadah kepada Tuhan. Oleh karena itu segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah, ibadah dalam arti luas, tidak hanya ibadah yang bersifat ritual. Setiap kegiatan

manusia bisa bernilai ibadah jika diniatkan untuk mencari ke-ridlo-an Tuhan. Bermasyarakat yang baik adalah ibadah, bekerja dengan giat merupakan ibadah, bahkan tidur pun bisa bernilai ibadah. Konsep kedua: Manusia adalah khalifatullah fil ardhli – wakil Allah di bumi, yang bertugas memakmurkan bumi. Konsekuensi dari kedua konsep ini adalah segala kegiatan manusia akan dinilai dan dipertanggung jawabkan kelak diakhirat. Dengan konsep tersebut Islam memandang bahwa masalah memange manusia bukan masalah yang sepele. Islam mengusahakan sumber daya manusia untuk ikut memakmurkan bumi dalam lingkup pengabdian kepada Tuhan dengan memanfaatkan seoptimal mungkin potensi yang telah dianugerahkan oleh Tuhan.

II.2. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang menjadi bahan rujukan dan acuan untuk menyusun penelitian, diantaranya sebagai berikut.

Tabel.II.1. Penelitain Terdahulu

No	Nama Peneiti dan Institusi Penelitiannya	Judul dan Tahun penelitian	Hasil Penelitian	Hubungan dengan Penelitian Mahasiswa
1.	Muhamad Mustaqim (STAIN Kudus)	Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Atas Implementasi	diberikan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, fasilitas kerja dan rekreasi. Hal ini menunjukkan	Ada komponen yang sama yaitu tunjangan, fasilitas kerja dan rekreasi prinsip syariah bisa dilakukan dalam

		Manajemen Sumber Daya Manusia Umkm Di Kudus)	bahwa penggunaan prinsip syariah bisa dilakukan dalam implementasi manajemen pada lembaga bisnis yang tidak berlabel Islam atau syariah.	implementasi manajemen pada lembaga bisnis yang tidak berlabel Islam atau syariah.
2.	Norvadewi (IAIN Samarinda)	Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islami	Manajemen sumber daya insani bertanggung jawab untuk membentuk SDM yang kafa'ah (profesional), amanah (terpercaya) dan himmatul amal (semangat kerja).	Ada nya faktor membentuk SDM yang kafa'ah (profesional), amanah (terpercaya) dan himmatul amal (semangat kerja).
3.	Nurul Hidayah Daulay	Strategi Pemasaran Pizza Hut	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Analisis	Penelitian Strategi Pemasaran Pizza Hut Dalam

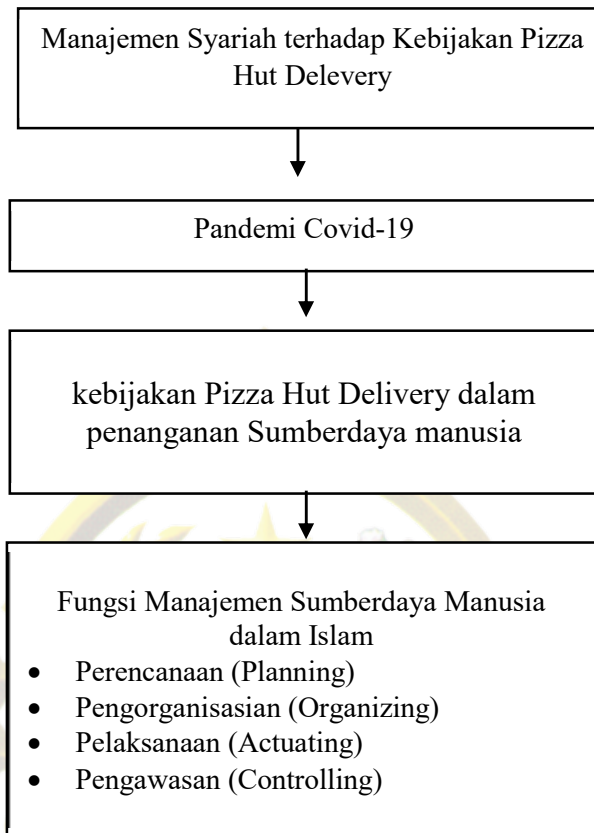
		<p>Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19 Dengan Analisis Swot</p>	<p>Lingkungan Internal Memiliki Kekuatan Antara Lain Yaitu Perusahaan Pizza Hut Mampu Bertahan Dimasa Pandemi, Sedangkan Kelemahan Adanya PPKM Yang Melarang Makan Ditempat.</p>	<p>Menghadapi Pandemi Covid-19</p>
4.	Eka Hayati	<p>Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Penjualan Pada Pizza Hut</p>	<p>elayanan yang diterima lebih rendah dari pada yang diharapkan oleh konsumen, maka kualitasnya dipersepsikan buruk dengan demikian kualitas pelayanan tergantung pada kemampuan pemilik jasa dalam memenuhi</p>	<p>Analisis Strategi Pemasaran Pada Pizza Hut</p>

		Delivery Kayutangi Banjarmasin	harapan pelanggan secara konsisten	
--	--	--------------------------------------	--	--

II.3. Kerangka Berpikir

Pandemi Covid-19 telah menyebabkan operasional perusahaan terbatas. Tak hanya jam operasional gerai restoran, kapasitas tempat duduk makan ditempat dari perseroan pun dibatasi. Dengan pembatasan kegiatan-kegiatan operasional saat ini perseroan memperkirakan total pendapatannya turun kurang dari 25%. Sedangkan untuk laba bersih diproyek anjlok lebih dari 75% hal ini bias terjadi kendati penjualan menurun. Sehingga dalam manajemen melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), pemotongan gaji atau meruhahkan karyawan.

Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pizza Hut pusat Pengelolaan Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan terhitung sejak karyawan masih menjadi kandidat. Proses penerimaan karyawan diciptakan dengan sistem bertahap untuk memastikan para kandidat telah lulus uji dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Proses penerimaan karyawan mengutamakan pada pencarian profil kandidat yang memiliki kualifikasi akademik serta.



Gambar II.1. Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1. Jenis Penelitian

Penelitian adalah proses melakukan penelitian (Iqbal, 2002: 21). Peneliti yang melakukan operasi ini saat ini menggunakan metode deskripsi kualitatif untuk mempelajari status sekelompok orang, objek, kondisi aset, sistem ideologis atau kategori peristiwa. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk mendeskripsikan, mendeskripsikan, atau melukis secara sistematis, faktual dan sistematis. Informasi tentang hubungan antara fakta, sifat, dan fenomena yang diteliti akurat (Nazir, 1988: 63).

Deskriptif ini tidak memberikan pelaksanaan, manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. Teknik pengambilan data dengan menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi dan kepustakaan merupakan pembicaraan dengan maksud tertentu (Sugiyono, 2010: 17 dan Lexy, 2014: 186).

Penelitian yang diangkat oleh peneliti Bagaimana kebijakan Pizza Hut Delivery dalam penanganan sumber daya manusia di masa pandemi covid-19 Pada Pizza Hut Delivery Lewiliang Kabupaten Bogor, serta adapun bagaimanakah analisis manajemen syariah terhadap kebijakan Pizza Hut Delivery dalam penanganan sumber daya manusia di masa pandemi covid-19.

III.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pizza Hut Delevery Lewiliang Kabupaten Bogor, pada 22 November 2021 sampai dengan 22 Desember 2021. Penelitian ini diarahkan untuk mengumpulkan data yang mendukung untuk menjawab permasalahan yang telah diungkapkan di atas. Penelitian ini khususnya diarahkan pada Analisis Manajemen Syariah terhadap Kebijakan Pizza Hut Delevery dalam Penanganan Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pizza Hut Delevery Lewiliang Kabupaten Bogor.

III.3. Jenis dan Sumber Data

Penulisan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data atau informasi yang menjadi sumber utama penelitian teknis dalam penelitian responden, sumber asli adalah bukti atau saksi tunggal dari suatu peristiwa yang telah terjadi, merupakan bukti asli dari data yang diperlukan tergantung dari jenis peneliti, sumber primer adalah suatu sumber data yang secara verbal memberikan data kepada pengumpulan data. Selain itu dilihat dari hal tersebut dapat dilakukan melalui observasi (observasi), wawancara (interview), dokumentasi dan studi pustaka (Nazir, 2014: 39).

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber penyediaan data tidak langsung untuk pengumpulan data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen (Sugiyono, 2016: 225). Melalui Data Sekunder Manajemen

Syariah dan Penanganan Sumberdaya Manusia berupa jurnal, skripsi, website, ataupun buku yang berkaitan terhadap penelitian

III.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, digunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang menggambarkan fenomena-fenomena sosial. Penelitian ini memusatkan perhatian pada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukkan hubungan variabel yang satu dengan variabel lainnya (Nasution, 2001: 24).

Data/Informasi dalam penelitian ini adalah data primer sebagai data utama dan sekunder sebagai data penunjang atau sebagai pelengkap data primer.

1. Data primer

Data terpenting dalam membuat sumber data dalam penelitian ini dan diperoleh secara langsung sebagai informasi yang dicari, data primer dalam melakukan penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan studi dokumenter dari bank syariah yang menjadi subjek penelitian (Azwar, 1998: 91, dan Sugiyono, 2016: 225).

a. Observasi

Observasi merupakan tahap pertama dan penting dalam sebuah penelitian, dimana Observasi merupakan kegiatan observasi yang dilakukan sebelum memperoleh data yang lebih mendalam. Dengan melakukan pengamatan diharapkan peneliti dapat melihat dan

mengamati secara langsung pada keadaan yang sebenarnya sesuai obyek yang diteliti.

b. *Interview* (Wawancara)

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab untuk memberi makna pada topik tertentu. Dalam melakukan penelitian pendahuluan untuk menemukan masalah yang diteliti, selain untuk pemahaman yang lebih dalam tentang situasi wawancara, Anda juga dapat menggunakan wawancara yang peneliti gunakan, yaitu wawancara terstruktur dan semi terstruktur. (Sugiyono, 2015: 231).

c. Dokumentasi

Dokumen adalah deskripsi atau rekaman peristiwa masa lalu, berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Untuk itu digunakan beberapa dokumen yang menceritakan terkait masalah yang akan dianalisis.

Metode dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data yang berupa tulisan-tulisan atau gambaran yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini serta digunakan sebagai metode penguat dari hasil metode wawancara, observasi, dan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah bahan yang didapatkan beradal dari sumber bacaan dan berbagai interatur, berupa jurnal, skripsi, website, ataupun

buku yang berkaitan terhadap penelitian. Data sekunder ini menjadi sebagai bukti kedua yang bertujuan menguatkan penemuan secara memenuhi keterangan yang didapatkan melalui wawancara langsung. Data sekunder ini yang digunakan adalah jurnal, skripsi, buku, *website*, Buku tentang Manajemen Syariah dan Manajemen Sumberdaya Manusia Syariah maupun Konvensional (Yaya, Abdurahmin dan Nugraha, 2007: 9).

III.5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknis analisis dengan model Spradley adalah analisis data dalam penelitian kualitatif, informan yang berwibawa dan objek penelitian, setelah itu penelitian dan memulai mengajukan pertanyaan deskriptif, dilanjutkan dengan analisis terhadap hasil wawancara, berdasarkan hasil dari wawancara selanjutnya penelitian melakukan analisis domain, pada langkah ketujuh peneliti sudah menentukan fokus, dan melakukan analisis taksonomi, berdasarkan hasil analisis taksonomi, selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan kontras, yang dilanjutkan dengan analisis komponensial hasil dari kompenensial, selanjutnya peneliti menemukan tema-tema budaya. Berdasarkan temuan tersebut, selanjutnya peneliti menulis laporan penelitian etnografim dalam tahapan-tahapan penelitaian model spradley (Sugiyono, 2016: 254) :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah sejumlah besar data yang diperoleh dari lapangan, karena perlu dijelaskan secara detail secara cermat. Seperti

yang telah dipaparkan, semakin lama peneliti di bidang ini, semakin sedikit penggabungan data berikut, semakin kompleks dan kompleks data untuk pemilihan sesuatu. Hal utama, fokus pada hal-hal penting, berbagai tema dan pola (Sugiyono, 2016: 247). Langkah-langkah yang dilakukan adalah memperkuat analisis dengan uraian singkat, mengklasifikasikan atau mengkategorikan setiap masalah, memandu, menghapus data yang tidak perlu dan mengatur data sehingga dapat diambil kembali dan diverifikasi. Data reduksi mencakup semua data yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian. Data reduksi akan memberikan informasi yang lebih spesifik dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan lebih banyak data dan menemukan data lain bila diperlukan. Semakin lama peneliti bekerja di lapangan, semakin banyak datanya dan semakin kompleks. Oleh karena itu reduksi data dilakukan agar tidak menumpuk data untuk menghindari kompleksitas analisis lebih lanjut (Sugiyono, 2016: 247).

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, langkah analisis selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data berupa uraian singkat, diagram, hubungan antar kategori, diagram alir, dll. penyajian data harus berorientasi agar data yang diperoleh setelah reduksi dapat diatur dan dipilah dalam mode relasional agar mudah dipahami (Sugiyono, 2016: 248). Penyajian data dapat berupa deskripsi naratif, diagram, hubungan antar kategori, dan diagram alir. Penyajian data dalam

bentuk ini dapat memudahkan peneliti dalam memahami apa yang sedang terjadi. Dalam langkah ini peneliti akan mencoba menyusun data yang relevan agar dapat meringkas informasi yang diperoleh dan mempunyai arti tertentu dalam menyelesaikan masalah penelitian. Penyajian data yang baik merupakan langkah penting untuk mencapai analisis kualitatif yang efektif dan andal, oleh karena itu penyajian data tidak hanya dideskripsikan dalam narasi, tetapi juga disertai dengan proses analisis yang berkelanjutan hingga suatu kesimpulan tercapai (Sugiyono, 2016: 249). Langkah selanjutnya dalam proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan memverifikasi data.

3. Verification (*Conclusion Drawing*)

Tahap ini merupakan tahap pengambilan kesimpulan berdasarkan semua data yang diperoleh dari hasil penelitian. Verifikasi (peta kesimpulan) masih bersifat sementara. Jika tidak ditemukan bukti yang valid dan konsisten pada saat penelitian kembali ke lokasi untuk mengumpulkan data maka verifikasi akan berubah (Sugiyono, 2016: 252). Penarikan kesimpulan ini adalah salah satu tahap akhir dari pengolahan data. Untuk memberikan gambaran data hasil penelitian, maka dilakukan prosedur sebagai berikut :

- a. Tahap penyajian data-data disajikan dalam bentuk deskripsi yang terintegrasi.

- b. Tahap komparasi merupakan proses membandingkan hasil analisis data yang telah deskripsikan dengan interpretasi data untuk menjawab masalah yang diteliti. Data yang diperoleh dari hasil deskripsi akan dibandingkan dan dibahas berdasarkan landasan teori, yang dikemukakan pada Bab 2 tersebut.
- c. Tahap yang ke tiga ini adalah penyajian hasil data penelitian ini disebut tahap komparasi, yang kemudian diringkas atau di singkat dan diarahkan pada kesimpulan untuk menjawab suatu masalah yang telah dikemukakan oleh peneliti.

III.6. Keabsahan Data

Dalam keabsahan penelitian ini menggunakan metode trigulasi data adalah dalam pengujian kreadibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu (Sugiyono, 2016:273). Menggunakan reduksi data peneliti juga menggunakan teknik Triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dimana dalam pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian (Moloeng, 2004:330).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

IV.1 Profil Perusahaan

IV.1.1 Sejarah Pizza Hut Delivery (PHD)

Pizza Hut Delivery (PHD) pertama kali dibuka pada tahun 2007 sebagai konsep restoran yang fokus pada pesan layan antar (delivery) pertama di Indonesia. Pada awalnya, konsep restoran delivery membutuhkan waktu untuk diterima karena pelanggan yang belum terbangun kebiasaan atas konsep delivery ini. Karena itu dalam 3 tahun pertama, PHD hanya memiliki 9 gerai. Seiring dengan perubahan kebutuhan dan kebiasaan pelanggan atas konsep delivery, PHD mulai berkembang lebih agresif dan berhasil mencapai lebih dari tiga kali lipat dalam dua tahun, mencapai 76 gerai di tahun 2012 dari 23 di tahun 2010 dan menjadi pendorong pertumbuhan Perseroan. Pada tanggal 31 Desember 2017, pangsa pasar PHD berdasarkan Euromonitor adalah 64,6% dengan jumlah 156 gerai.

Posisi PHD adalah menjadi layanan pengiriman pizza interaktif yang terbaik, menyajikan pizza berkualitas tinggi, dikirim dalam keadaan makanan yang masih panas serta tepat waktu. Target konsumen PHD adalah laki-laki dan perempuan berusia antara 18-40 tahun, terutama yang termasuk dalam kategori A hingga C+.

Konsep sebagai Trusted Delivery Service didukung dengan layanan 'jaminan' yang populer untuk memenuhi pesanan pelanggan dalam waktu 30 menit, atau pelanggan akan mendapatkan voucher pizza gratis. PHD juga terus membangun image sebagai restoran delivery yang modern, dengan menyediakan layanan melalui website dan mobile app yang cepat dan dapat diandalkan.

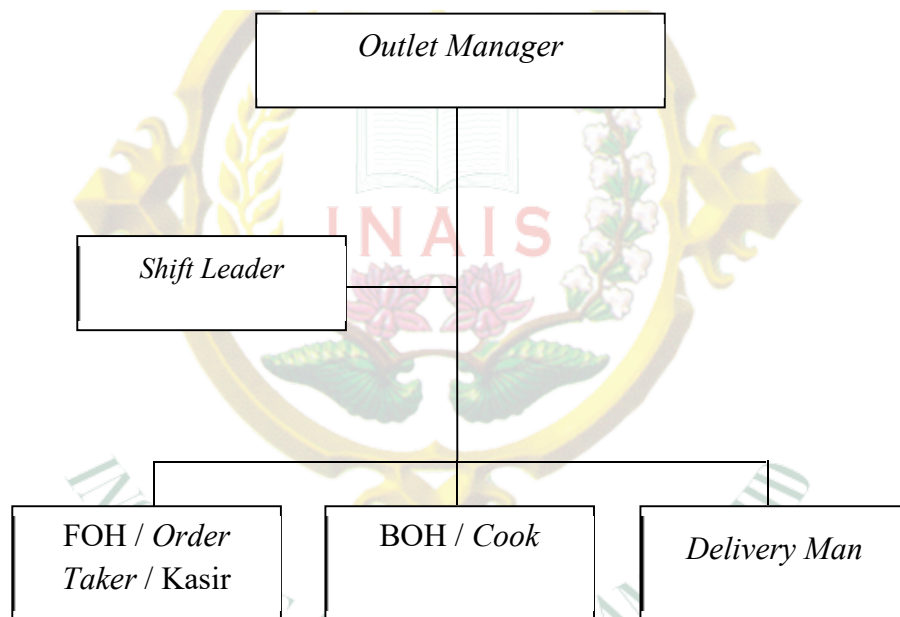
IV.1.2. Profil Pizza Hut Delivery Leuwiliang Bogor

Nama	: Pizza Hut Delivery (PHD) Leuwiliang Bogor
Alamat	: Jl. Raya Leuwiliang No. 18, Desa Leuwiliang, Kec. Leuwiliang, Kab. Bogor, Jawa Barat
Telepon	: 0811-8565-891 / 1-500-600
Situs Web	: www.phd.co.id
Tanggal Berdiri	: 5 Desember 2019
Tanggal Beroperasi	: 5 Desember 2019

IV.1.3. Struktur Organisasi PHD Leuwiliang Bogor

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi (Hasibuan 2010).

Outlet *Pizza Hut Delivery* Leuwiliang Bogor dikepalai oleh OM (*Outlet Manager*). Tugas utama OM adalah bertanggung jawab atas kelancaran operasi outlet yang akan dibantu oleh *Shift Leader*. *Crew* yang terdapat di *Pizza Hut Delivery* Mustika Jaya diantaranya adalah FOH (*Front of House*), BOH (*Back of House*) dan *Delivery Man*. Struktur organisasi *Pizza Hut Delivery* Leuwiliang Bogor dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Struktur Organisasi *Pizza Hut Delivery* Leuwiliang

IV.1.4. Visi dan Misi PHD

Visi dan misi Pizza Hut Indonesia atau Pizza Hut Delivery dirangkum dalam satu kalimat, yaitu “**To be Indonesia’s leading mid**

casual dining restaurant, offering great experience, and the best pizza meal at affordable value”.

Pizza Hut Indonesia atau Pizza Hut Delivery memiliki visi untuk menjadi yang terunggul pada tingkat restoran kelas menengah di Indonesia yang dicapai lewat misi menawarkan kenyamanan suasana yang terbaik dan menyajikan pizza terbaik dengan harga yang terjangkau.

IV.1.5. Produk-Produk PHD

Restoran PHD tidak hanya menyediakan berbagai produk pizza dengan aneka pilihan topping, tetapi juga menyediakan berbagai aneka minuman, appetizer, main course, dessert, dan sebagainya. Semua produk tersebut telah mendapatkan sertifikat halal dari LPPOM MUI, sehingga status kehalalannya sudah terjamin. Tabel 1 memperlihatkan daftar produk Pizza Hut Indonesia.

No	Nama produk	Jenis produk
1	Super Supreme	Pizza
2	Meat Lovers	
3	Pepperoni Signature	
4	American Favourite	
5	Splitza Signature	
6	Supreme	
7	Meaty	
8	Tuna Melt	
9	Vegie Garden	
10	Hawaiian Chicken	
11	Chessy Galore	
12	Splitza Classic	
13	Beef Lasagna	
14	Beef Spaghetti	
15	Ayam Geprek Spaghetti	

16	Pepperoni Cheese Fusilli	Pasta
17	Beef Fettuccine	
18	Chicken Fettuccine Alla Italia	
19	Chicken Sticks	
20	Chicken Wingstreet – 10 pieces	
21	Chicken Wingstreet – 6 pieces	Chicken
22	Boneless Chicken Thigh	
21	Spicy Creamy Chicken Rice	
22	Spicy Risotto Chicken	Rice
23	Creamy Chicken Baked Rice	
24	Roasted Chicken Rice	
25	Fresh Salad	
26	Beef Sausage Bites 6 pcs	
27	Puff Pastry Mushroom Cream Soup	Snacks
28	Cheesy Melt Potato	
29	Tuna Melt Flatbread	
30	Garlic Holic Flatbread	
31	Chessy Dough Ball 8 pcs	
32	Chocolicious	
33	Cappucino Jelly	Drinks
34	Melon Lemonade	
35	Red Summer Breeze	
36	Orange Drinks	
37	Lemon Tea	
38	Choco Puff	Desserts

IV.2. Hasil Penelitian

Dalam hasil penelitian di Pizza Hut Delivery (PHD) Lewiliang Kabupaten Bogor setelah wawancara kepada pihak Outlet manager yang bernama Rizkie Abrianto dan Trainer/HRD Santoso dalam Manajemen Syariah terhadap Kebijakan Pizza Hut Delivery dalam Penanganan Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19.

IV.2.1. Kebijakan Penanganan Sumber Daya Manusia Dalam Masa Pandemi

IV.2.1.1 Kebijakan Kesehatan Sumber Daya Manusia

Hasil Wawancara dengan Outlet manager dan Trainer /HRD yaitu:

“ Karyawan diwajibkan menjalankan protokol kesehatan yang ketat pada saat bekerja dan diluar jam kerja. Setiap karyawan sudah diatur di sectionnya masing-masing dan sebelumnya karyawan sudah diberikan training mengenai tugas dan tanggung jawab di section tersebut ”.

Karyawan di Pizza Hut Delivery Leuwiliang pada pandemi ini diwajibkan menjalankan protokol kesehatan yang ketat pada saat bekerja dan diluar jam kerja. Pizza Hut Delivery Leuwiliang dalam kebijakannya kenaikan beban operasional dalam pengadaan sarana dan prasarana, termasuk alat kesehatan, cairan pembersih dan desinfektan yang merupakan bagian dari penerapan protokol kesehatan Covid-19. Sehingga Pelayanan dan mutu produk juga tetap menjadi prioritas utama. Aspek kesehatan dan kebersihan menjadi perhatian manajemen untuk tetap menjaga standar keamanan makanan (food safety standard). Terutama di masa pandemi ini, protocol 3M (menjaga jarak, menggunakan masker dan mencuci tangan) juga sangat ketat diterapkan selama Food Truck beroperasi.

Aspek kesehatan dan kebersihan menjadi perhatian manajemen untuk tetap menjaga standar keamanan makanan (food safety standard). Terutama di masa pandemi ini, protocol 3M (menjaga jarak, menggunakan masker dan mencuci tangan) juga sangat ketat diterapkan selama Food

Truck beroperasi. Aspek kesehatan dan kebersihan menjadi perhatian manajemen untuk tetap menjaga standar keamanan makanan (food safety standard). Terutama di masa pandemi ini, protocol 3M (menjaga jarak, menggunakan masker dan mencuci tangan) juga sangat ketat diterapkan selama Food Truck beroperasi.

Pizza Hut Delivery Leuwiliang memastikan kondisi di lapangan berjalan dengan sebagaimana mestinya tanpa adanya hambatan dan kesalahan misalnya dalam memerhatikan kesehatan dan kebersihan, kesehatan karyawan diperhatikan dengan adanya pemeriksaan suhu tubuh secara rutin dan pemberian vitamin untuk mendukung kesehatan para karyawan, menerapkan kebiasaan wajib yaitu prosedur mencuci tangan sebelum dan sesudah menangani bahan makanan dan menggunakan hand sanitizer secara berkala. Kedisiplinan juga diterapkan dalam menjalankan prosedur kebersihan secara detile dari dapur sampai ke meja pelanggan ,membersihkan meja pelanggan secara rutin menggunakan chemical khusus dan membersihkan tempat-tempat atau alat yang biasa di pegang oleh pelanggan atau karyawan sendiri. Mengingatkan kepada pelanggan termasuk driver online (grabfood dan gofood) untuk menjaga kebersihan dengan menyediakan tempat sampah dan tempat mencuci tangan beserta handsoap dan hand sanitizer. Serta pemeriksaan suhu secara rutin untuk pelanggan yang datang.

IV.2.1.2. Kebijakan Jam Kerja Sumber Daya Manusia Pada Pandemi

Hasil Wawancara dengan Outlet manager dan Trainer /HRD yaitu “masuk karyawan jam 07.30-16.00 jadi total kerja 8 jam dalam satu hari pada pandemi”

Di Pizza Hut Delivery (PHD) di Leuwiliang karyawan pada pandemi dan adanya pembatasan social berskala besar tetap saja pada pandemikini tidak dikurangi atau di lebihkan waktunya yaitu 8 jam kerja part time adalah UMK dibagi 25 hari mendapatkan bonus dan makan siang satu kali. Untuk tugas karyawan sudah diatur per shift dan masing-masing karyawan sudah diatur di sectionnya masing-masing dan Pihak HRD mengeluarkan beberapa memo atau peraturan mengenai covid-19 untuk diterapkan di outlet selama masa pandemi berlangsung.

Jam operasional Pizza Pizza Hut Delivery mulai buka pukul 10:00 s/d 23:00 WIB/WITA (last order delivery pukul 22:30 WIB/WITA) hanya sebagian restaurant aja dan sebagian Pizza Hut Restaurant tutup pukul 21:00 WIB/WITA dan 22:00 WIB/WITA. Sedangkan jam operasional untuk PHD mulai pukul 10:00 s/d 23:00 WIB/WITA (last order delivery pukul 22:30 WIB/WITA) hanya sebagian outlet saja dan sebagian outlet PHD tutup pukul 02:00 WIB (last order delivery pukul 01:30 WIB).

IV.2.1.3. Kebijakan Gaji dan Honorarium Sumber Daya Manusia Pada Pandemi

Hasil Wawancara dengan Outlet manager dan Trainer /HRD yaitu

“Untuk prosedur pengupahan karyawan non tetap ataupun tetap adalah gaji UMK plus bonus plus makan satu kali dan ada beberapa tunjangan di perusahaan ini”

Pengupahan karyawan di Pizza Hut Delivery (PHD) Leuwiliang untuk pencapaiannya keadilan dalam penetapan kompensasi atau pengupahan karyawan adalah beberapa faktor seperti pendidikan, pengalaman, dan tanggung jawab seperti contohnya tingkat upah seorang sarjana dari yang belum sarjana harus dibedakan, demikian pun antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman, menjadi suatu keadilan bahwa pegawai yang memiliki tanggungan keluarga besar memiliki upah lebih besar dari kawan sekerjanya yang memiliki tanggungan keluarga kerja. Sehingga Pizza Hut Delivery Pemberian remunerasi juga telah memenuhi persyaratan upah minimum regional berdasarkan Keputusan Upah Minimum Provinsi/Regional yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah terkait.

pengupahan karyawan part time adalah UMK dibagi 25 hari diberi bonus, makan siang satu kali dan tunjangan. Supaya menunjukkan pemberian kompensasi dan tunjangan akan mendorong karyawan untuk berkerja lebih baik dan mendorong karyawan berkerja secara produktif. pengawasan upah di Pizza Hut Delivery (PHD) Leuwiliang Pemberian remunerasi juga telah memenuhi persyaratan upah minimum regional berdasarkan Keputusan Upah Minimum Provinsi/Regional yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah terkait. Menyediakan tunjangan dan fasilitas untuk para karyawan sebagaimana diatur berdasarkan Peraturan Kementerian Tenaga Kerja.

IV.2.1.4. Kebijakan Bonus Sumber Daya Manusia Pada Pandemi

Ada beberapa kebijakan menyediakan tunjangan dan fasilitas untuk para karyawan Di Pizza Hut Delevry Leuwiliang pada pandemi COVID-19 berdasarkan Peraturan Kementerian Tenaga Kerja. Salah satunya adalah layanan kesehatan dan jaminan sosial untuk seluruh karyawan dengan mendaftarkan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Tunjangan lainnya yang ditawarkan oleh Pizza Hut Delivery (PHD) Leuwiliang juga termasuk perjalanan ziarah keagamaan untuk karyawan yang memenuhi syarat (Umroh atau Haji) serta Tunjangan Hari Raya yang bersifat wajib, sistem donasi untuk karyawan yang terdampak bencana alam atau keadaan darurat, program rekreasi komunal selain cuti tahunan, dan tunjangan untuk acara yang terkait dengan pernikahan, melahirkan anak dan pemakaman.

Setiap karyawan mendapatkan bonus yang diatur di sectionnya masing-masing dan sebelumnya karyawan sudah diberikan training mengenai tugas dan tanggung jawab di section Di Pizza Hut Delevry Leuwiliang pada pandemi COVID-19 diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman seperti adanya training mengenai tugas dan tanggung jawab di section. Dalam kebijakan Program pelatihan Di Pizza Hut Delevry dimulai dari pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, produktivitas, hasil kerja, hingga kepemimpinan dan profesionalisme, diberikan tidak hanya kepada karyawan baru tapi juga karyawan lama. Terdapat dua kategori khusus yakni keterampilan teknis

dan soft skill yang diberikan kepada karyawan sesuai kebutuhan yang menunjang posisinya. Dalam masa pandemi Covid-19.

Tunjangan Hari Raya Keagamaan merupakan balas jasa yang diberikan pekerja/buruh sesuai dengan jasa pekerja/buruh berikan kepada perusahaan. Jasa disini berupa pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang diberikan pekerja/buruh kepada perusahaan. Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang diberikan harus mempunyai dasar yang rasional dan juga mempertimbangkan faktor prikemanusiaan. Salah satu cara Pizza Hut Delevry Leuwiliang (PT. Sari Melati Kencana) meningkatkan laba adalah dengan cara memangkas masa kerja pekerja/buruh harian lepas. Hal ini menyebabkan pekerja/buruh harian lepas hanya menerima dalam jumlah yang tidak seberapa. Setiap menjelang Hari Raya Keagamaan perusahaan akan melakukan kebijakan yang hanya menguntungkan perusahaan saja. Bahkan kebijakan perusahaan tersebut biasanya diambil tanpa persetujuan dari pihak pekerja harian lepas.

Banyak cara ditempuh oleh pihak pengusaha untuk menghindari dari kewajibannya untuk membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THRK), baik dengan cara terang-terangan atau terbuka maupun terselubung. Beberapa praktek yang umum dilakukan oleh pengusaha yang dapat disimpulkan diantaranya adalah. Pertama, pengusaha menggunakan alasan yang sangat tidak lazim dan umum. Yaitu perusahaan tidak mampu memberikan THR sesuai ketentuan, sehingga dengan alasan tersebut pengusaha hanya memberikan THR atas dasar kemampuan dan kemauan

dari pengusaha saja. Padahal pengusaha selama ini tidak pernah terbuka soal keadaan perusahaan yang sebenarnya dan berapa keuntungan perusahaan dari proses penjualan selama ini. Sehingga para pekerja harian lepas tidak mendapatkan THR sesuai ketentuan yang berlaku. Kedua, pengusaha menggunakan pekerja harian lepas, dengan alasan tersebut pengusaha tidak bersedia memberikan THR yang sesuai pada para pekerja harian lepasnya. Karena setiap 3 (tiga) bulan sebelum Hari Raya keagamaan perusahaan akan mengubah data/NIK (Nomer Induk Karyawan) pekerja harian lepas tersebut. Meskipun pada kenyataannya pekerja harian lepas tersebut sudah bekerja bertahun-tahun. Padahal apabila dihitung total pemberian THR tersebut ternyata kurang bahkan jauh dari ketentuan yang seharusnya di dapat oleh pekerja harian lepas.

Dalam Tunjangan Kecelakaan bekerja tidak menutup kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja bagi semua pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan perlindungan yang jelas bagi setiap pekerja harian lepas. Pengertian dari perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan yang diberikan dari dalam lingkungan kerja itu sendiri. Dengan memberikan tuntutan, maupun dengan cara memberikan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku. Kelalaian tenaga kerja yang terjadi di Pizza Hut Delevary Leuwiliang (PT. Sari Melati Kencana) yang menimpa delivery man saat pengantaran makanan dikarenakan keteledoran tenaga kerja. Keteledoran tersebut terjadi karena pekerja tersebut tidak taat pada

anjuan perusahaan untuk menggunakan atau mengendarai kendaraan dengan batasan kecepatan yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketidapatuhan atau keengganan sebagian pekerja harian lepas delivery man di Pizza Hut Delevery Leuwiliang (PT. Sari Melati Kencana) didasarkan berbagai alasan. Misalnya, pengantaran makanan yang dilakukan tidak diperbolehkan lebih dari 30 menit. Karena jika melebihi dari 30 menit perusahaan harus mengeluarkan voucher keterlambatan sebagai pengganti dari keterlambatan pengantaran tersebut. Selain harus mengeluarkan voucher, perusahaan juga tidak menginginkan adanya complain karena keterlambatan datangnya makanan tersebut. Apabila terjadi complain, hal tersebut sangat berpengaruh terhadap bonus yang didapatkan oleh para pekerja tetap, maupun pekerja kontrak. Terkadang delivery man mengantar makanan lebih dari satu bill. Hal tersebut sangat memungkinkan untuk delivery man memacu kendaraannya melebihi batas yang berakibat dengan kecelakaan.

IV.2.1.5. Kebijakan Mutasi dan Promosi Sumber Daya Manusia Pada Pandemi

Dalam Mutasi dan Promosi Pizza Hut Delevery Leuwiliang ditemukan pernyataan menurut peneliti :

1. Dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik untuk para pelanggan, kami dari Pizza Hut Indonesia selalu mengutamakan

kenyamanan dan keamanan bersama dengan melakukan beberapa tindakan yang kami selalu terapkan di seluruh Restoran Pizza Hut.

2. Kami memastikan bahwa seluruh restoran selalu dibersihkan setiap saat sesuai dengan prosedur standar dan rutin. Sistem sanitasi dari hulu ke hilir, mulai dari penyimpanan dan penyiapan bahan makanan, segala permukaan yang ada di restoran, peralatan dapur dan makan, salad bar, pegangan pintu, hingga kamar kecil dilakukan setiap hari tanpa ada yang dikecualikan.
3. Seluruh makanan yang disiapkan telah melalui proses yang higienis untuk memenuhi standar kualitas dan keamanan makanan. Setiap bahan makanan didatangkan dari supplier pilihan berkualitas termasuk sayur dan buah-buahan telah dicuci dan disanitasi sebelum diproses dan disajikan. Kami tentunya selalu memastikan seluruh makanan matang saat disajikan kepada pelanggan.
4. Seluruh karyawan kami juga telah dan selalu menjalankan prosedur kebersihan secara perorangan; mencuci tangan dengan hand sanitizer adalah keharusan sebelum dan sesudah menangani bahan makanan. Kami juga mewajibkan pemakaian sarung tangan sekali pakai saat bersentuhan langsung dengan bahan makanan.
5. Mempertimbangkan perkembangan terkini kasus virus Covid-19, kami telah memberlakukan prosedur tambahan sebagai bagian dari upaya pencegahan. Kami melakukan screening kepada seluruh karyawan yang akan mulai bekerja setiap harinya. Apabila ada yang menunjukkan gejala

sakit seperti demam, batuk, pilek dan sebagainya, akan dicatat dan tidak diizinkan untuk bekerja sampai dinyatakan sehat oleh dokter.

6. Kami juga menerapkan prosedur yang sama, terhadap pihak-pihak terkait, antara lain supplier dan vendor, baik barang maupun jasa, yang berurusan dengan restoran atau akan berada di area Pizza Hut Indonesia.

Ketika mempromosikan di Pizza Hut Delevery Leuwiliang sebuah produk/ brand butuh adanya media yang bisa mendistribusikan pesan. Media yang digunakan dalam promosi tersebut sangat beragam, diantaranya menggunakan media digital. Pizza Hut memanfaatkan media digital (Digital Marketing) untuk tetap terhubung dengan konsumen dan khalayak luas. Pizza Hut berusaha menerapkan inovasi dalam bidang penjualannya menggunakan media digital. Media diantaranya ada media sosial (Facebook, Instagram, twitter, Tik-Tok), youtube, media website official resmi Pizza Hut, Iklan di media massa dan media digital seperti televisi dan radio. Melalui media instagram, facebook dan twiter Pizza Hut berupaya untuk terus menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan caranya dengan memberikan dukungan dan menkampanyekan tagar #dirumahaja, selain ikut mendukung pemerintah dalam kampanye tersebut Pizza Hut juga berupaya untuk memperbaiki strategi penjualan dan menyesuaikan dengan keadaan. Contoh strategi yang digunakan yaitu memanfaatkan media sosial tik-tok yang sedang terkenal dikalangan masyarakat dengan #BerbukaBersamadenganPizzaHut, Pizza Hut mengajak konsumen untuk ikut serta dalam pembuata video Tik-Tok tersebut. Dan untuk pemenang akan

mendapatkan paket Triple Box dan e-voucher pizza spesial dari Pizza Hut, dengan menkampanyekan #pizzahutchallange bertujuan untuk menarik minat konsumen.

IV.2.1.6. Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Sumber Daya Manusia Pada Pandemi

Di Pizza Hut Deelivery Leuwiliang Perjanjian Kerja Syarat dalam mendapatkan hak yaitu adanya hubungan kerja. Hubungan yang dimaksud adalah hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam Form Perjanjian Kerja sudah menjelaskan apa-apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Begitu pula dalam Buku Peraturan Perusahaan yang sangat jelas menjelaskan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Form Perjanjian Kerja ataupun Buku Peraturan Perusahaan merupakan fondasi antara pihak pekerja harian lepas dengan pengusaha. Fondasi yang dapat melindungi pelaksanaan dari hak-hak yang disebutkan dalam Form Perjanjian kerja maupun Buku Peraturan Perusahaan. Karena secara normatif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum untuk hak-hak para pekerja.

Pada Masa pandemi Pizza Hut Deelivery Leuwiliang permutusan hubungan kerja dalam istilah nya itu pada Pizza Hut Deelivery Leuwiliang menyatakan tak merumahkan karyawan. Perusahaan juga tak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada periode Januari 2020 hingga saat ini. Meski begitu, jumlah karyawan tetap dan tidak tetap pada Januari 2020

hingga saat ini lebih sedikit dibandingkan data per 31 Desember 2019 yang mencapai 8.649 orang. Perusahaan juga mengklaim tak melakukan pemotongan gaji karyawan 50 persen dan lainnya.



IV.2.2. Analisis Manajemen Syariah Terhadap Kebijakan Pizza Hut Delivery Dalam Penanganan Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi Covid-19

IV.2.1.1 Analisis Manajemen Syariah Terhadap Kebijakan Kesehatan Sumber Daya Manusia

Pada manajemen syariah terhadap kebijakan kesehatan Karyawan di Pizza Hut Delivery Leuwiliang pada pandemi ini diwajibkan menjalankan protokol kesehatan yang ketat pada saat bekerja dan diluar jam kerja. Di dalam perusahaan Pizza Hut Delivery Leuwiliang disebut dengan Maqasid Syari'ah yang berhubungan erat dengan pekerja dan manajemen perusahaan karena keduanya adalah bagian dari sebuah organisasi yang memiliki tujuan bersama. Manajemen dan pekerja harus sadar bahwa mereka memiliki ketergantungan satu sama lain. Maka dari itu manajemen perusahaan harus mampu menjamin keselamatan dan kesehatan demi menjaga produktifitas dan efektifitas pekerja dalam melangsungkan pekerjaannya Pizza Hut Delivery Leuwiliang dalam kebijakannya kenaikan beban operasional dalam pengadaan sarana dan prasarana, termasuk alat kesehatan, cairan pembersih dan desinfektan yang merupakan bagian dari penerapan protokol kesehatan Covid-19. Sehingga Pelayanan dan mutu produk juga tetap menjadi prioritas utama. Aspek kesehatan dan kebersihan menjadi perhatian manajemen untuk tetap menjaga standar keamanan makanan (food safety standard). Terutama di masa pandemi ini, protocol 3M (menjaga jarak, menggunakan masker dan

mencuci tangan) juga sangat ketat diterapkan selama Food Truck beroperasi.

Aspek kesehatan dan kebersihan menjadi perhatian manajemen untuk tetap menjaga standar keamanan makanan (food safety standard). Terutama di masa pandemi ini, protocol 3M (menjaga jarak, menggunakan masker dan mencuci tangan) juga sangat ketat diterapkan selama Food Truck beroperasi. Aspek kesehatan dan kebersihan menjadi perhatian manajemen untuk tetap menjaga standar keamanan makanan (food safety standard). Terutama di masa pandemi ini, protocol 3M (menjaga jarak, menggunakan masker dan mencuci tangan) juga sangat ketat diterapkan selama Food Truck beroperasi.

Pizza Hut Delivery Leuwiliang memastikan kondisi di lapangan berjalan dengan sebagaimana mestinya tanpa adanya hambatan dan kesalahan misalnya dalam memerhatikan kesehatan dan kebersihan, kesehatan karyawan diperhatikan dengan adanya pemeriksaan suhu tubuh secara rutin dan pemberian vitamin untuk mendukung kesehatan para karyawan, menerapkan kebiasaan wajib yaitu prosedur mencuci tangan sebelum dan sesudah menangani bahan makanan dan menggunakan hand sanitizer secara berkala. Kedisiplinan juga diterapkan dalam menjalankan prosedur kebersihan secara detile dari dapur sampai ke meja pelanggan ,membersihkan meja pelanggan secara rutin menggunakan chemical khusus dan membersihkan tempat-tempat atau alat yang biasa di pegang oleh pelanggan atau karyawan sendiri. Mengingatkan kepada pelanggan

termasuk driver online (grabfood dan gofood) untuk menjaga kebersihan dengan menyediakan tempat sampah dan tempat mencuci tangan beserta handsoap dan hand sanitizer. Serta pemeriksaan suhu secara rutin untuk pelanggan yang datang.

Pada pandemi ini adanya tes kesehatan di Pizza Hut Delivery (PHD) Leuwiliang karena ditakut ada gejala atau penyakit didalam tubuhnya tersebut.

IV.2.1.2. Analisis Manajemen Syariah Terhadap Kebijakan Jam Kerja Sumber Daya Manusia Pada Pandemi

Pada manajemen syariah terhadap Jam Kerja Sumber Daya Manusia Pada Pandemi Di Pizza Hut Delivery (PHD) di Leuwiliang karyawan pada pandemi dan adanya pembatasan social berskala besar tetap saja pada pandemikini tidak dikurangi atau di lebihkan waktunya yaitu 8 jam kerja part time adalah UMK dibagi 25 hari mendapatkan bonus dan makan siang satu kali. Jam kerja merupakan hal yang sangat karena Dalam memanage waktu, menarik sekali bahwa ternyata Nabi mengajar pembagian waktu selama 24 jam menjadi 1/3 (8 jam), yaitu 1/3 untuk kerja, 1/3 untuk beribadah, dan 1/3 untuk istirahat. Pertama, 8 jam kerja (katakanlah: masuk kerja jam 8, pulang jam 4 sore) adalah waktu yang ideal dan sebanding dengan kekuatan tenaga manusia dan proporsional dikaitkan dengan hak waktu untuk kegiatan lain. Kedua, istirahat dalam pengertian di atas (tidak melulu tidur) selama 8 jam juga pembagian waktu yang ideal (katakanlah: tidur jam 21.00 (9 malam),

bangun jam 05.00 (subuh). Ketiga, beribadah selama 8 jam adalah proporsi ideal yang selama ini kurang kita perhatikan. Memang, harus dicatat bahwa pembagian ini tidak ketat, dan begitu juga setiap kegiatan tidak monoton, seperti ketika kerja bisa diselingi dengan istirahat dan shalat. Di samping itu, dalam Islam, memang kerja juga dipandang sebagai ibadah selama didasarkan atas niat ibadah, bukan semata mengejar kebutuhan materi. Untuk tugas karyawan sudah diatur per shift dan masing-masing karyawan sudah diatur di sectionnya masing-masing dan Pihak HRD mengeluarkan beberapa memo atau peraturan mengenai covid-19 untuk diterapkan di outlet selama masa pandemi berlangsung.

Jam operasional Pizza Hut Delivery mulai buka pukul 10:00 s/d 23:00 WIB/WITA (last order delivery pukul 22:30 WIB/WITA) hanya sebagian restaurant aja dan sebagian Pizza Hut Restaurant tutup pukul 21:00 WIB/WITA dan 22:00 WIB/WITA. Sedangkan jam operasional untuk PHD mulai pukul 10:00 s/d 23:00 WIB/WITA (last order delivery pukul 22:30 WIB/WITA) hanya sebagian outlet saja dan sebagian outlet PHD tutup pukul 02:00 WIB (last order delivery pukul 01:30 WIB).

IV.2.1.3. Analisis Manajemen Syariah Terhadap Kebijakan Gaji dan Honorarium Sumber Daya Manusia Pada Pandemi

Pengupahan karyawan di Pizza Hut Delivery (PHD) Leuwiliang untuk pencapaiannya keadilan dalam penetapan kompensasi atau

pengupahan karyawan adalah beberapa faktor seperti pendidikan, pengalaman, dan tanggung jawab seperti contohnya tingkat upah seorang sarjana dari yang belum sarjana harus dibedakan, demikian pun antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman, menjadi suatu keadulan bahwa pegawai yang memiliki tanggungan keluarga besar memiliki uah lebih besar dari kawan sekerjanya yang memiliki tanggungan keluarga kerja. Sehingga Pizza Hut Delivery Pemberian remunerasi juga telah memenuhi persyaratan upah minimum regional berdasarkan Keputusan Upah Minimum Provinsi/Regional yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah terkait.

Pada pengupahan dan sistem penilaian kinerja karyawan pada Pizza Hut Delivery (PHD) Leuwiliang memiliki prinsip Adil. Pada ayat Qur'an Surat Al-Maidah Ayat 8 yaitu :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ وَعَدِلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya *“Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan”* (QS Al-Maidah:8).

Menurut Hadis Nabi Muhammad SAW. *“Berikanlah Upah kepada pekerja sebelum keringat kering, dan beritahukan ketentuan upahnya terhadap apa*

yang dikerjakan". Ayat Al-Qur'an dan Hadist Riwayat Baihaqi diatas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerlaan melakukannya (Hendy, 2016:13).

Pada Pizza Hut Delivery (PHD) Leuwiliang menggunakan prinsip adil dalam pengupahan karyawan Supaya menunjukkan pemberian kompensasi dan tunjangan akan mendorong karyawan untuk berkerja lebih baik dan mendorong karyawan berkerja secara produktif. Pizza Hut Delivery (PHD) Leuwiliang memberikan Tunjangan lainnya yang ditawarkan oleh Pizza Hut Delivery (PHD) Leuwiliang juga termasuk perjalanan ziarah keagamaan untuk karyawan yang memenuhi syarat (Umroh atau Haji) serta Tunjangan Hari Raya yang bersifat wajib, sistem donasi untuk karyawan yang terdampak bencana alam atau keadaan darurat, program rekreasi komunal selain cuti tahunan, dan tunjangan untuk acara yang terkait dengan pernikahan, melahirkan anak dan pemakaman. Supaya meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan. pada pengorganisasian sistematis penilaian karyawan di Pizza Hut Delivery (PHD) Leuwiliang prinsip keadilan kepada karyawan sehingga beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh karyawan PHD adalah sifat Shidiq berikut memiliki kejujuran diri sendiri dan orang lain, disiplin seperti absen dan standar kerja, sikap dalam kesopanan dan penguasaan pekerjaan atau skill karyawan.

pengupahan karyawan part time adalah UMK dibagi 25 hari diberi bonus, makan siang satu kali dan tunjangan. Supaya menunjukkan pemberian kompensasi dan tunjangan akan mendorong karyawan untuk berkerja lebih baik dan mendorong karyawan berkerja secara produktif. pegawai upah di Pizza Hut Delivery (PHD) Leuwiliang Pemberian remunerasi juga telah memenuhi persyaratan upah minimum regional berdasarkan Keputusan Upah Minimum Provinsi/Regional yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah terkait. Menyediakan tunjangan dan fasilitas untuk para karyawan sebagaimana diatur berdasarkan Peraturan Kementerian Tenaga Kerja.

IV.2.1.4. Analisis Manajemen Syariah Terhadap Kebijakan Bonus Sumber Daya Manusia Pada Pandemi

Ada beberapa kebijakan menyediakan tunjangan dan fasilitas untuk para karyawan Di Pizza Hut Delivery Leuwiliang pada pandemi COVID-19 berdasarkan Peraturan Kementerian Tenaga Kerja. Salah satunya adalah layanan kesehatan dan jaminan sosial untuk seluruh karyawan dengan mendaftarkan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Tunjangan lainnya yang ditawarkan oleh Pizza Hut Delivery (PHD) Leuwiliang juga termasuk perjalanan ziarah keagamaan untuk karyawan yang memenuhi syarat (Umroh atau Haji) serta Tunjangan Hari Raya yang bersifat wajib, sistem donasi untuk karyawan yang terdampak bencana alam atau keadaan darurat, program rekreasi komunal selain cuti tahunan, dan tunjangan untuk acara yang terkait dengan pernikahan, melahirkan anak dan pemakaman.

Dalam Manajemen Syariah Bonus kerja sudah di terapkan oleh Pizza Hut Delivery (PHD) Leuwiliang seperti penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif manajemen syariah, hal ini dapat dilihat dari elemen yang pertama, kinerja material yang keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan yang diperoleh secara jujur dan tidak merugikan orang lain. Yang kedua mental yakni melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh dan menumbuhkan kepercayaan antar sesama, kaitannya elemen ini berkaitan dengan indikator kedisiplinan dan kerjasama selama bekerja. kinerja spritual yakni mendekati diri kepada Allah SWT. menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Dan selalu bersyukur dengan hasil yang diperoleh, tetap taat dan konsisten dengan aturan-aturan serta hukum Allah SWT. kinerja persaudaraan yakni terciptanya hubungan sosial yang harmonis dan baik dalam institusi maupun masyarakat, kaitannya elemen persaudaraan sangat terlihat jelas kaitannya dengan kualitas kerja pegawai Pizza Hut Delivery (PHD) Leuwiliang dan kerja sama selama bekerja.

Setiap karyawan mendapatkan bonus yang diatur di sectionnya masing-masing dan sebelumnya karyawan sudah diberikan training mengenai tugas dan tanggung jawab di section Di Pizza Hut Delevery Leuwiliang pada pandemi COVID-19 diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman seperti adanya training mengenai tugas dan tanggung jawab di section. Dalam kebijakan Program pelatihan Di Pizza

Hut Delevery dimulai dari pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, produktivitas, hasil kerja, hingga kepemimpinan dan profesionalisme, diberikan tidak hanya kepada karyawan baru tapi juga karyawan lama. Terdapat dua kategori khusus yakni keterampilan teknis dan soft skill yang diberikan kepada karyawan sesuai kebutuhan yang menunjang posisinya. Dalam masa pandemi Covid-19.

Tunjangan Hari Raya Keagamaan merupakan balas jasa yang diberikan pekerja/buruh sesuai dengan jasa pekerja/buruh berikan kepada perusahaan. Jasa disini berupa pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang diberikan pekerja/buruh kepada perusahaan. Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang diberikan harus mempunyai dasar yang rasional dan juga mempertimbangkan faktor prikemanusiaan. Salah satu cara Pizza Hut Delevery Leuwiliang (PT. Sari Melati Kencana) meningkatkan laba adalah dengan cara memangkas masa kerja pekerja/buruh harian lepas. Hal ini menyebabkan pekerja/buruh harian lepas hanya menerima dalam jumlah yang tidak seberapa. Setiap menjelang Hari Raya Keagamaan perusahaan akan melakukan kebijakan yang hanya menguntungkan perusahaan saja. Bahkan kebijakan perusahaan tersebut biasanya diambil tanpa persetujuan dari pihak pekerja harian lepas.

Banyak cara ditempuh oleh pihak pengusaha untuk menghindari dari kewajibannya untuk membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THRK), baik dengan cara terang-terangan atau terbuka maupun terselubung. Beberapa praktek yang umum dilakukan oleh pengusaha yang dapat

disimpulkan diantaranya adalah. Pertama, pengusaha menggunakan alasan yang sangat tidak lazim dan umum. Yaitu perusahaan tidak mampu memberikan THR sesuai ketentuan, sehingga dengan alasan tersebut pengusaha hanya memberikan THR atas dasar kemampuan dan kemauan dari pengusaha saja. Padahal pengusaha selama ini tidak pernah terbuka soal keadaan perusahaan yang sebenarnya dan berapa keuntungan perusahaan dari proses penjualan selama ini. Sehingga para pekerja harian lepas tidak mendapatkan THR sesuai ketentuan yang berlaku. Kedua, pengusaha menggunakan pekerja harian lepas, dengan alasan tersebut pengusaha tidak bersedia memberikan THR yang sesuai pada para pekerja harian lepasnya. Karena setiap 3 (tiga) bulan sebelum Hari Raya keagamaan perusahaan akan mengubah data/NIK (Nomer Induk Karyawan) pekerja harian lepas tersebut. Meskipun pada kenyataannya pekerja harian lepas tersebut sudah bekerja bertahun-tahun. Padahal apabila dihitung total pemberian THR tersebut ternyata kurang bahkan jauh dari ketentuan yang seharusnya di dapat oleh pekerja harian lepas.

Dalam Tunjangan Kecelakaan bekerja tidak menutup kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja bagi semua pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan perlindungan yang jelas bagi setiap pekerja harian lepas. Pengertian dari perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan yang diberikan dari dalam lingkungan kerja itu sendiri. Dengan memberikan tuntutan, maupun dengan cara memberikan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi

melalui norma yang berlaku. Kelalaian tenaga kerja yang terjadi di Pizza Hut Delevary Leuwiliang (PT. Sari Melati Kencana) yang menimpa delivery man saat pengantaran makanan dikarenakan keteledoran tenaga kerja. Keteledoran tersebut terjadi karena pekerja tersebut tidak taat pada anjuran perusahaan untuk menggunakan atau mengendarai kendaraan dengan batasan kecepatan yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketidakpatuhan atau keengganan sebagian pekerja harian lepas delivery man di Pizza Hut Delevary Leuwiliang (PT. Sari Melati Kencana) didasarkan berbagai alasan. Misalnya, pengantaran makanan yang dilakukan tidak diperbolehkan lebih dari 30 menit. Karena jika melebihi dari 30 menit perusahaan harus mengeluarkan voucher keterlambatan sebagai pengganti dari keterlambatan pengantaran tersebut. Selain harus mengeluarkan voucher, perusahaan juga tidak menginginkan adanya complain karena keterlambatan datangnya makanan tersebut. Apabila terjadi complain, hal tersebut sangat berpengaruh terhadap bonus yang didapatkan oleh para pekerja tetap, maupun pekerja kontrak. Terkadang delivery man mengantar makanan lebih dari satu bill. Hal tersebut sangat memungkinkan untuk delivery man memacu kendaraannya melebihi batas yang berakibat dengan kecelakaan.

Beberapa tahapan seleksi bonus untuk karyawan Dalam kebijakan departemen sumber daya manusia Setiap tahun dari bulan Oktober hingga November, Pizza Hut Delivery (PHD) Leuwiliang mengadakan evaluasi karyawan sebagai bahan pertimbangan jenjang karier. Seluruh karyawan

akan dievaluasi berdasarkan sistem penilaian Key Performance Indicators yang dibuat sesuai dengan tujuan dan sasaran masing-masing unit kerja. Para supervisor akan menetapkan dan memantau Key Performance Indicators (KPI) untuk karyawan yang berada di bawahnya. Keuntungan adalah sebuah penghargaan atas kerja keras yang telah diupayakan. Oleh sebab itu, Pizza Hut Delivery (PHD) Leuwiliang memastikan di setiap aktivitas bisnis dapat memberikan keuntungan atau profitabilitas untuk semua lapisan karyawan dan manajemen. Menjaga sumber daya manusia yang dimiliki untuk tetap produktif secara efektif, memantau efisiensi operasional, serta efektivitas strategi bisnis merupakan langkah-langkah yang mencapai kesejahteraan dan keberlangsungan perusahaan

IV.2.1.5. Analisis Manajemen Syariah Terhadap Kebijakan Mutasi dan Promosi Sumber Daya Manusia Pada Pandemi

Kebijakan Mutasi dan Promosi Sumber Daya Manusia Pada Pandemi di Pizza Hut Delivery Leuwiliang Promosi adalah perpindahan seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level. Ada beberapa kenapa di promosi karyawan yaitu

1. Bisa dipercaya (menjaga amanah)

Sesungguhnya pekerjaan itu adalah amanah. Tanggung jawabnya harus dijalankan sebaik mungkin, begitupun kewajiban-kewajibannya.

Menjaga amanah berarti menjaga kepercayaan yang dibebankan lewat jabatan atau posisi.

2. Cakap di bidangnya

Sesungguhnya pengetahuan adalah modal untuk menyelesaikan tugas sebaik mungkin, dan mengatasi kendala atau hambatan yang mungkin akan muncul cakap dibidangnya berarti trampil, selain berilmu pengetahuan memiliki ketrampilan dapat membantu mengerjakan tugas dengan baik dan lancar.

3. Kejujuran, karyawan itu harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya.

4. Disiplin, karyawan itu harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

5. Prestasi kerja, karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.

6. Kerjasama, karyawan itu dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

7. Kecakapan, karyawan itu cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik.

8. Loyalitas, karyawan itu harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya.
9. Pendidikan, karyawan harus memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.

Ketika mempromosikan di Pizza Hut Delevery Leuwiliang sebuah produk/ brand butuh adanya media yang bisa mendistribusikan pesan. Media yang digunakan dalam promosi untuk karyawan tersebut sangat beragam, diantaranya menggunakan media digital. Pizza Hut Delevery Leuwiliang memanfaatkan media digital (Digital Marketing) untuk tetap terhubung dengan konsumen dan khalayak luas. Pizza Hut berusaha menerapkan inovasi dalam bidang penjualannya menggunakan media digital. Media diantaranya ada media sosial (Facebook, Instagram, twitter, Tik-Tok), youtube, media website official resmi Pizza Hut Delevery Leuwiliang, Iklan di media massa dan media digital seperti televisi dan radio. Melalui media instagram, facebook dan twiter Pizza Hut Delevery Leuwiliang berupaya untuk terus menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan caranya dengan memberikan dukungan dan menkampanyekan tagar #dirumahaja, selain ikut mendukung pemerintah dalam kampanye tersebut Pizza Hut Delevery Leuwiliang juga berupaya untuk memperbaiki strategi penjualan dan menyesuaikan dengan keadaan. Contoh strategi yang digunakan yaitu memanfaatkan media sosial tik-tok yang sedang terkenal dikalangan masyarakat dengan #BerbukaBersamadenganPizzaHut, Pizza Hut Delevery Leuwiliang mengajak konsumen untuk ikut serta dalam

pembuata video Tik-Tok tersebut. Dan untuk pemenang akan mendapatkan paket Triple Box dan e-voucher pizza spesial dari Pizza Hut, dengan menkampanyekan #pizzahutchallenge bertujuan untuk menarik minat konsumen.

Mutasi Karyawan manajemen syariah pada penanganan SDM di Pizza Hut Deelivery Leuwiliang yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, produktivitas, hasil kerja, hingga kepemimpinan dan profesionalisme, diberikan tidak hanya kepada karyawan baru tapi juga karyawan lama. Terdapat dua kategori khusus yakni keterampilan teknis dan soft skill yang diberikan kepada karyawan sesuai kebutuhan yang menunjang posisinya. Dalam masa pandemi Covid-19 ini diadakan kebijakan pelatihan K3 yaitu. Keamanan, Kesehatan, Keselamatan Kerja.

IV.2.1.6. Analisis Manajemen Syariah Terhadap Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Sumber Daya Manusia Pada Pandemi

Kebijakan Manajeen Syariah Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dumber Data Manusia pad pandemi Di Pizza Hut Deelivery Leuwiliang adalah Pemutusan hubungan kerja dalam manajemen syariah itu sendiri adalah pelepasan atau pemberhentian hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja, atas permintaan baik itu dari perusahaan ataupun dari karyawan itu sendiri, yang dikarenakan ada hal-hal yang tidak produktif lagi untuk bekerja sama, tetapi tetap mengikuti aturan Islam yaitu tidak boleh adanya tindak kedzaliman, ketidak adilan dan merugikan sebelah pihak. Perjanjian Kerja Syarat dalam mendapatkan hak yaitu adanya

hubungan kerja. Hubungan yang dimaksud adalah hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja. Dalam Form Perjanjian Kerja sudah menjelaskan apa-apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Begitu pula dalam Buku Peraturan Perusahaan yang sangat jelas menjelaskan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Form Perjanjian Kerja ataupun Buku Peraturan Perusahaan merupakan fondasi antara pihak pekerja harian lepas dengan pengusaha. Fondasi yang dapat melindungi pelaksanaan dari hak-hak yang disebutkan dalam Form Perjanjian kerja maupun Buku Peraturan Perusahaan. Karena secara normatif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum untuk hak-hak para pekerja.

PHK bisa terjadi, baik atas kehendak Anda sebagai pemilik perusahaan maupun kehendak karyawan. Jika perusahaan terpaksa mem-PHK karyawan, lakukanlah secara baik-baik. Perhatikan hak dan kewajiban pekerja maupun pemilik usaha agar hubungan baik tetap terjaga. Pada Masa pandemi Pizza Hut Delevery Leuwiliang memutuskan hubungan kerja dalam istilah nya itu pada Pizza Hut Delevery Leuwiliang menyatakan tak merumahkan karyawan. Perusahaan juga tak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada periode Januari 2020 hingga saat ini. Meski begitu, jumlah karyawan tetap dan tidak tetap pada Januari 2020 hingga saat ini lebih sedikit dibandingkan data per 31 Desember 2019 yang mencapai 8.649 orang. Perusahaan juga mengklaim tak melakukan pemotongan gaji

karyawan 50 persen dan lainnya. Agar hubungan karyawan Pizza Hut Delivery tersebut dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan rinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan ijaratul ajir (Kontrak kerja). Pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Islam dalam kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja, penetapan ketentuan yang mengatur penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Termasuk ketentuan yang mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak pekerja terhadap pihak lainnya. Dalam Islam mengharuskan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam, dasar hukum yang bisa digunakan yaitu dengan menggunakan akad ijarah. Jadi pada masa pandemi Covid-19 Pizza Hut Delivery merupakan Separasi Terpaksa adalah separasi yang tidak dilandasi dengan keinginan ikhlas dari kedua belah pihak, namun salah satu pihak terpaksa melakukannya. Kondisi pemutusan terpaksa pada umumnya disebabkan tidak ada lagi kecocokan antara organisasi perusahaan dengan karyawan, oleh karena itu salah satu pihak memutuskan untuk mengadakan separasi karena adanya mengimbangi penurunan penjualan pada masa Pandemi Covid-19.

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Dari beberapa penelitian dapat mengambil kesimpulan dan sekaligus sebagai jawaban atas beberapa perumusan masalah yang penelitian berikut ini.

- a. Kebijakan Pizza Hut Delivery dalam penanganan sumber daya manusia di masa pandemi covid-19 adalah kebijakan perekrutan karyawan baru dalam proses penerimaan karyawan, pengupahan karyawan, kebijakan menyediakan tunjangan dan fasilitas untuk para karyawan berdasarkan Peraturan Kementerian Tenaga Kerja, Kebijakan Perencanaan sistematis penilaian karyawan, kebijakan diwajibkan menjalankan protokol kesehatan, dan kebijakan Program pelatihan.
- b. Analisis manajemen syariah terhadap kebijakan Pizza Hut Delivery dalam penanganan sumber daya manusia di masa pandemi covid-19 adalah Perekrutan kerja karyawan baru mencari karyawan baru yang ahli di bidangnya, Amanah dan etos kerja yang tinggi, pengupahan karyawan untuk pencapaiannya keadilan dalam penetapan kompensasi atau pengupahan karyawan adalah beberapa faktor seperti pendidikan, pengalaman, dan tanggung jawab, pelatihan atau pembinaan karyawan Program-program CSR yang ditujukan untuk para karyawan diharapkan dapat membawa pengaruh baik secara internal, membantu karyawan

membina hubungan yang lebih erat dengan PHD Leuwiliang, sistem kenaikan pangkat dari kinerja penilaian karyawan dilihat kejujuran diri sendiri dan orang lain, disiplin seperti absen dan standar kerja, sikap dalam kesopanan dan penguasaan pekerjaan atau skill karyawan dan menjalankan protokol kesehatan yang ketat pada saat bekerja dan diluar jam kerja.

V.2 Saran-Saran

1. Kepada Pizza Hut Delivery Leuwiliang

Dalam manajemen selaku pelaku usaha untuk lebih memberikan hak kepada pekerja harian lepas dalam hal bernegosiasi terhadap setiap kebijakan-kebijakan yang akan diambil pengusaha agar terciptanya keseimbangan posisi antara pekerja dengan pengusaha dan tidak terjadi hal yang merugikan pekerja dikemudian hari.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya supaya lebih mendalam lagi tentang sistem pengupahan lembur dan tunjangan hari raya di Pizza Hut Delivery.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (1998). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Jusmaliani, dkk, Bisnis Berbasis Syariah (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 8.
- Didin Hafidhuddin & Hendri Tanjung, Manajemen Syariah Dalam Praktik (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 5.
- Didin Hafidhuddin, Manajemen Syariah (Jakarta : Gema Insani, 2008), 1.
- Lexy, J., Moleong.2014."Metodologi penelitian kualitatif.",PT Remaja Rosdakarya, Bandung, h.186.
- Laporan Tahunan PT Sarimelati Kencana Tbk, 2021.
- M. Ismail Yusanto dan M.K. Widjajakusuma, Manajemen Strategis Perspektif Syariah (Jakarta: Khairul Bayaan, 2003), 84.
- Nazir, Mohammad,"Metode Penelitian.". Ghalia Indonesia. Jakarta, 1988. h 63
- Muhammad, 2008, Ekonomi Syariah, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Norvadewi, Profesionalisme Bisnis dalam Islam, dalam Mazahib, Jurnal Pemikiran Hukum Islam Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Samarinda, Vol. XIV, No. 2, Desember 2014.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter, 2010, Manajemen, edisi 10 jilid I, Jakarta : Erlangga

- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, 2008, Manajemen Syariah, Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Sentot Imam wahjono, Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis, (Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang, 2008), 4-5.
- Sugiono.2016.”Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D.”Alfabet, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. Metode penelitian lominasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2020 Tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid- 19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan.
- Taufik & Ayuningtyas, E.A. (2020). Dampak pandemi covid-19 terhadap bisnis dan eksistensi platform online. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 22(01), 21-32.
- WHO. 26 March (2020). Critical Preparedness. Readliness and Response Actions for Covid-19.
- World Health Organization, Novel Coronavirus (2019-nCoV): Situation Report - 10, (2020). https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200130-sitrep-10ncov.pdf?sfvrsn=d0b2e480_2
- World Health Organization, Novel Coronavirus (2019-nCoV) Advice for the Public, (2020) <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>

Wijayanto, Dian, 2012, Pengantar Manajemen, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka

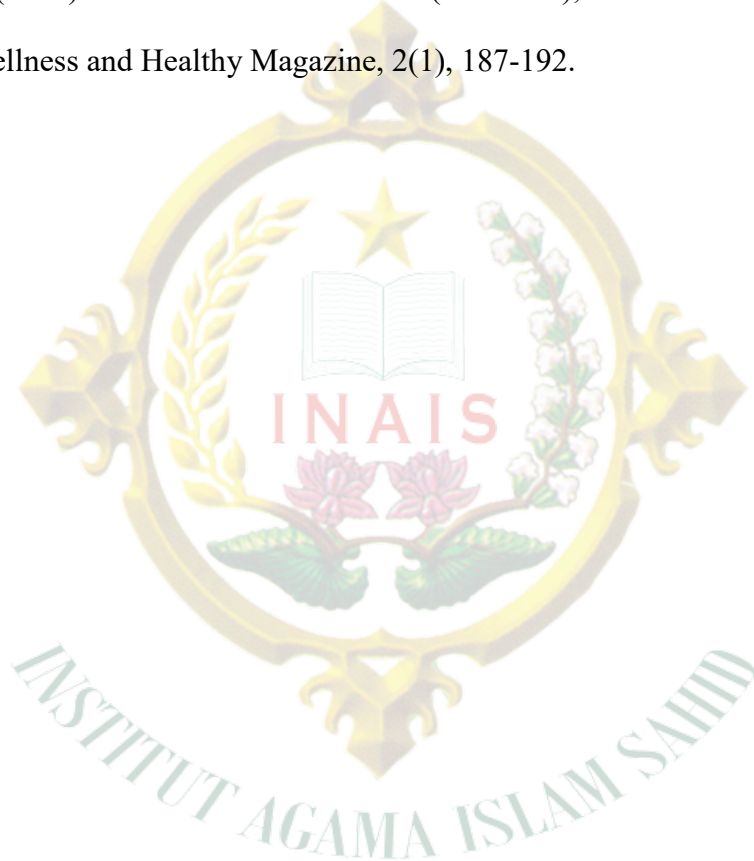
Utama

Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002,

Menggagas Bisnis Islami, Jakarta : Gema Insani Press.

Yuliana. (2020). Corona Virus Disease (Covid-19); Sebuah Tinjauan Literatur.

Wellness and Healthy Magazine, 2(1), 187-192.



LAMPIRAN

Teks Wawancara Pizza Hut Delevery

Nama Yang Di Wawancara :

Jabatan Yang Di Wawancara :

Perencanaan SDM

1. Apakah ada kebijakan Pizza Hut Delevery dalam Penanganan Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19 ?
2. Bagaimana Cara Penganganan Sumber Daya Manusia pada Pizza Hut Delevery di Masa Pandemi Covid-19 ?
3. Apakah ada perencanaan pada Masa Pandemi Covid-19 bagi karyawan Pizza Hut Delevery untuk memajukan Bidang Operasi/Produksi dan Dibidang pemasaran ?
4. Bagaimana cara perencanaan memajukan Bidang Operasi/Produksi dan Dibidang pemasaran bagi karyawan Pizza Hut Delevery pada Masa Pandemi Covid-19 ?

Perorganisasian SDM

5. Apakah ada Kejelasan tugas dan wewenang bagi karyawan dalam Kebijakan Pizza Hot Delevery pada Masa Pandemi Covid-19 ?
6. Apakah karyawan sudah sesuai dengan tugas dan wewenang berdasarkan kinerja kesanggupan dan kemampuan ?
7. Apakah ada penerapan budaya organisasi di Pizza Hot Delevery pada Masa Pandemi Covid-19?
8. Bagaimana cara menerapkan budaya organisasi di Pizza Hot Delevery pada Masa Pandemi Covid-19 ?

Pelaksanaan SDM

9. Apakah ada bimbingan dalam kebijakan Pizza Hut Delevery bagi karyawan sdm dimasa pandemi covid 19 ?
10. Bagaimana cara melaksanakan bimbingan kepada karyawan sdm dimasa pandemi covid 19 ?

11. Apakah Pizza Hut Delevery selalu mendorong para pekerja SDM untuk senantiasa meningkatkan produktivitasnya dalam pandemi covid-19 ?
12. Bagaimana proses/cara mendorong para pekerja SDM untuk senantiasa meningkatkan produktivitasnya di Pizza Hut Delevery dalam pandemi covid-19 ?

Pengawasan SDM

13. Apakah ada penilaian kinerja SDM yang penerapan di Pizza Hut Delevery dalam pandemi covid-19 ?
14. Bagaimana proses penilaian kinerja SDM yang diterapkan di Pizza Hut Delevery pada pandemi covid-19 ?
15. Apakah dalam penilaian kinerja SDM yang di terapkan di Pizza Hut Delevery dilakukan secara adil pada pandemi covid-19 ?
16. Bagaimana yang di terapkan di Pizza Hut Delevery terhadap kinerja SDM yang berprestasi dan melakukan kesalahan pada pandemi covid-19 ?
17. Apakah dalam pengawasan tersebut bisa berjalan lancar bagi karyawan di Pizza Hut Delevery pada pandemi covid-19

