MODEL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEARIFAN LOKAL PADA HOTEL SYARIAH DI SURAKARTA

Sujatmiko[1)], Ade Yuliar[2)]
Universitas Muhammadiyah Karanganyar[1)], UIN Raden Mas Said Surakarta[2)],
sujatmiko@umuka.ac.id[1)] ade.yuliar@staff.uinsaid.ac.id[2)],

Abstrak

Keberhasilan manajerial dimulai dari tahap rekrutmen dan seleksi pegawai. Rekrutmen dengan kriteria yang ketat akan menghasilkan pegawai yang diinginkan perusahaan setelah itu pengembangan karier pegawai untuk mendorong pegawai produktif. Terdapat pengalaman menarik (*best practice*) terkait kebijakan pengelolaan pegawai *(Human Capital*) hotel syariah di Surakarta. Pengelolaan pegawai yang dilakukan dengan menggunakan perpaduan kriteria syariah dan kearifan lokal khas Jawa. Konsep urip brayan yang diadopsi dari budaya Mataram Islam dijadikan model pengelolaan pegawai untuk peningkatan layanan hotel syariah di Surakarta. Artikel ini berusaha mengkaji dan menganalisis konsep dan implementasi kombinasi aspek-aspek kebijakan *human capital* berbasis syariah dan lokal wisdom. Penelitian ini termasuk kualitatif deskriptis. Pengumpulan data pada artikel ini dengan menggunakan wawancara mendalam dengan 2 pihak dari manajer dan HRD di 2 hotel syariah di Surakarta. Selain wawancara, data diperoleh melalui observasi langsung saat seleksi karyawan, dan dokumentasi. Riset ini menunjukkan bahwa aspek syariah yang menjadi dasar layanan dalam Islam adalah konsep dan implementasi tentang *ikram al-dhuyuf* (menghormati tamu). *Ikram al-dhuyuf* yang dipadukan dengan konsep Jawa dapat menjadi daya dorong pegawai untuk melakukan layanan pada para tamu hotel. Bekerja tidak sekedar mencari uang, tetapi bekerja adalah melayani.

Kata Kunci: Hotel Syariah, Kebijakan *Human Capital*, Manajemen Syariah, Kearifan Lokal, Urip Brayan

Abstract

Managerial success starts from the stage of employee recruitment and selection. Recruitment with strict criteria will produce employees desired by the corporate after that employee career development to encourage productive employees. There are interesting experiences (best practices) related to employee management policies (Human Capital) of sharia hotels in Surakarta. Employee management is carried out using a combination of sharia criteria and Javanese local wisdom. The concept of urip brayan adopted from Islamic Mataram culture is used as a model for employee management to improve sharia hotel services in Surakarta. This article attempts to examine and analyze the concept and implementation of a combination of aspects of sharia-based human capital and local wisdom policies. This research includes descriptive qualitative. Data collection in this article uses in-depth interviews with 2 parties from managers and HRD at 2 sharia hotels in Surakarta. Apart from interviews, data were obtained through direct observation during employee selection, and documentation. This research shows that the sharia aspect that forms the basis of service in Islam is the concept and

implementation of ikram al-dhuyuf (respect for guests). Ikram al-dhuyuf combined with the Javanese concept can be a driving force for employees to perform services for hotel guests. Working is not just making money, but working is serving

Keywords: Sharia Hotels, Human Capital Policy, Sharia Management, Local Wisdom, Urip Brayan

1. PENDAHULUAN

Konsep *Islamic hospitality* atau keramahan Islam sebagai potensi besar dalam industri pariwisata (Serhan & Alobaitha, 2013). Menurut Mastercard-Crescent Rating (2021), tingkat kedatangan wisatawan muslim internasional tumbuh dari sekitar 108 juta pada tahun 2013 menjadi 160 juta pada tahun 2019 (GMTI, 2021). Pasar perjalanan Muslim juga diproyeksikan akan pulih hingga 80% dari tingkat tahun 2019 di 2023. Dengan demikian bidang terkait industri pariwisata Islam diproyeksikan untuk menikmati peluang bisnis yang sangat baik ((Zamani-Farahani & Henderson, 2010).

Aspek layanan dalam sektor perhotelan syariah merupakan salah satu produk pariwisata baru yang berkembang pesat di industri pariwisata halal masuk kedalam konsep keramahtamahan islami atau *islamic hospitality* (Yusoff et al., 2017). Konsep perhotelan ramah muslim *(Muslim Friendly Hospitality*) dianggap sebagai tren baru di bidang pariwisata dan perhotelan yang mendapat perhatian para pelaku industri, baik di dalam maupun di luar negeri. Daya tarik tersebut disebabkan oleh semakin banyaknya umat Islam yang membutuhkan kebutuhan berbasis agama disaat melakukan perjalanan (Jais & Marzuki, 2018). Hal ini yang mendorong bisnis perhotelan menjadi daya tarik sehingga perkembangan hotel yang menerapkan prinsip syariah tersebut semakin diminati oleh konsumen. Beberapa alasan seperti citra yang baik serta terkesan jauh dari hal negatif. Selain itu konsumen merasa aman dan nyaman saat mereka menginap di hotel syariah bersama keluarga dan dapat melaksanakan ibadah dengan baik (Riasari, 2020).

Dengan demikian untuk menghadapi persaingan yang kompetitif dalam industri perhotelan maka perhotelan syariah membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) profesional yang mampu mengimplementasikan keramahtamahan islami dalam setiap layanan. Aspek pengelolaan sumber daya manusia di hotel syariah harus memiliki karakter sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi perusahaan. Maka karyawan perhotelan syariah membutuhkan pengelolaan dengan konsep manajemen syariah yaitu suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengendalikan upaya organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi sesuai Al-Qur'an dan Hadist untuk mendapatkan ridha Allah SWT dengan membentuk sifat Rasulullah SAW yang terdiri dari *siddiq, amanah, fathonah* dan *tabligh* (Agustin, 2018).

Kota Surakarta sesuai dengan *tagline* "*the spirit of Java*" mengandung arti kota Surakarta merupakan representasi dari budaya Jawa (Surakarta.go.id, 2022). Hal ini dapat ditemukan dari keragaman destinasi wisata seperti wisata kebudayaan, wisata alam, wisata sejarah, wisata kuliner, hingga wisata religi membuat Kota Surakarta menjadi salah satu destinasi yang menarik sebagai tujuan utama para wisatawan nusantara maupun mancanegara. Dan kemudian medorong berkembangnya bisnis yang mendukung

pariwisata halal dan religi termasuk munculnya penginapan atau hotel syariah di Surakata dalam penerapan nilai-nilai syariah dalam manajemennya di daerah Solo raya adalah Syariah Hotel Solo dan Hotel Multazam.

Hotel Syariah merupakan bisnis yang menyediakan jasa pelayanan yang khas dengan *branding* syariah maka dalam perekrutan karyawanya dilakukan secara selektif agar sesuai dengan implementasi manajemen syariah. Disisi lain, dalam implementasi pengelolaan SDM di Hotel Syariah Solo dan Hotel Multazam muncul nilai-nilai kearifan lokal (budaya lokal) yang dikombinasikan dengan model kebijakan *human capital*. Sistem pengelolaan SDM dengan menggunakan perpaduan aspek syariah dan lokal wisdom dalam manajemen SDM akan dipercaya mendorong kinerja pegawai terutama dalam aspek pemberian layanan terhadap para tamu hotel, seperti urip brayan atau konsep kekeluargaan.

Kajian-kajian tentang pengelolaan sumber daya manusia hotel syariah seperti kajian Sudaryanto untuk proses penarikan dan seleksi di Hotel Syariah terdapat seleksi tambahan pengetahuan spritualitas seperti tes ibadah serta tes membaca Al'Quran, yang diharapkan sesuai dengan nilai-nilai dalam manajemen syariah (Sudaryanto et al., 2022). Hal terpenting dalam rekrutmen dan seleksi maka harus memperhatikan kepercayaan dan kejujuran sesuai dengan perspektif ekonomi syariah sehingga membantu sektor perhotelan syariah dapat tumbuh (Sucipto, 2020). Tujuan penelitian ini adalah berusaha mengkaji dan menganalisis konsep dan implementasi kombinasi aspek-aspek kebijakan *human capital* berbasis syariah dan lokal wisdom di kedua hotel syariah tersebut.

2. TINJAUAN TEORITIS

Hotel Syariah

Henderson dalam (Omar & Islam, 2019) menyebutkan persyaratan hotel syariah berdasarkan pendekatan Islam antara lain: tidak ada alkohol, hanya tersedia makanan halal, Al Qur'an dan sajadah tersedia disetiap kamar, terdapat ruang solat, staf yang didominasi muslim, pakaian konservatif, pendanaan islam, fasilitas rekreasi terpisah untuk pria dan wanita. Pengelolaan pada hotel syariah menugaskan seorang manajer yang sesuai syariah untuk melakukan serta mengendalikan prinsip syariah di seluruh operasional hotel (Hyrul et al., 2016). Menurut Battour et al. bahwa literatur akademis yang berkaitan dengan atribut-atribut keagamaan ini, dan fitur-fitur keagamaan di hotel syariah cenderung menjadi faktor kunci dalam proses pengambilan keputusan bagi wisatawan Muslim (Battour, et al, 2011). Adapun kriteria hotel berbasis halal oleh Kementerian Pariwisata dibagi atas dua kategori; hilal 1 dan hilal 2. Hilal 1 merupakan hotel syariah yang masih memiliki kelonggaran dalam aturan syariah. Sementara itu, pada hotel Hilal 2, segala hal yang tidak diperbolehkan dalam aturan syariah memang sudah diterapkan dalam hotel syariah.

Manajemen Syariah

Konsep manajemen syariah secara terminologi adalah manajemen yang dilandasi hukum-hukum Islam yang bersumber Al Quran dan Hadis. Secara khusus manajemen sumber daya manusia yang berbasis syariah lebih diarahkan pada etika perilaku yang diupayakan menjadi nilai ibadah. Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan bertanggung jawab merupakan suatu proses manajemen syariah untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan sesuai ajaran dalam agama Islam. Nilai-nilai syariah yang terdapat dalam agama Islam telah meletakan profesionalitas dalam manajemen, khususnya yang berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin dalam memberdayakan karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai kesuksesan yang optimal (Adiwarman A. Karim dalam Hastutik, 2017). Konsep *Ikram al-dhuyuf* merupakan konsep dari manajemen pemasaran dimana

peran menghormati tamu yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dan bagian dari tujuan pengelolaan hotel syariah yaitu memberikan layanan kepada tamu (pelanggan).

Kebijakan *Human Capital*

Sebuah kebijakan dalam pendayagunaan SDM di dalam organisasi atau perusahaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial (Marwansyah, 2012). Kebijakan ini akan efektif jika kebijakan bersandarkan kepada motivasi pegawai dalam bekerja sesuai dengan teori Maslow yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan.

Rekrutmen dan Seleksi

Dalam konsep sumber daya insani, proses rekrutmen adalah proses penarikan tenaga kerja untuk mengisi kekosongan pekerjaan dalam suatu perusahaan (Bangun, 2012). Dalam Islam, proses rekrutmen seharusnya dilakukan secara terbuka dan jujur, jauh dari aspek-aspek korupsi, kolusi dan nepotisme. Kriteria pelamar adalah yang sholeh dan layak (Fikri, 2016). Seleksi adalah proses memilih dan mandapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugas-tugas yang akan dikerjakan pada pekerjaan yang lowong (Zainal, 2009).

Pengembangan Karier

Pengembangan karir secara umum dapat didefinisikan sebagai usaha formal, terorganisasi, dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karir individu dan tunututan kerja organisasional. Kedua, karir juga dapat didefinisikan sebagai usaha yangn terus-menerus secara formal dilakukan oleh organisasi yang berfokus pada pengembangan dan pengayaan SDM organisasi dalam rangka memenuhi kebutuhan kedua-duanya baik individu maupun organisasi (Iswanto & Yusuf, 2023).

Keramahtamahan (*Hospitality)*

Keramahtamahan adalah tindakan yang dilakukan oleh penyedia wisata (hotel) dan merawat wisatawan (tamu) sampai kemudian wisatawan tinggal di hotel atau negara sebagai tuan rumah. Sebagai suatu indicator keramahtamahan adalah penyediaan makanan dan minuman halal serta akomodasi yang nyaman dan aman bagi para wisatawan (tamu) yang disambut (Omar & Islam, 2019)

Urip Brayan

Konsep urip brayan dengan tiga kunci pokok: keadilan, kebersamaan dan proporsional. Dalam konteks relasi atasan bawahan makan pola urip brayan dijalankan dalam konsep kekeluargaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data secara langsung dari informan (Purhantara, 2010). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan terhadap manajemen Syariah Hotel Solo dan Hotel Syariah Multazam serta *Human Resources Department* (HRD) sebagai pembuat kebijakan *human capital*, sehingga dapat memperoleh gambaran yang detil mengenai implementasi manajemen syariah untuk rekrutmen dan seleksi dan pengembangan karier.

Tempat penelitian dilakukan di Syariah Hotel Solo yang beralamatkan di Jalan Adi Sucipto No. 47, Gonilan, Kartasura, Sukoharjo, Jawa Tengah. Dan Hotel Multazam yang beralamat di Jalan Garuda Mas No.4B, Kartasura, Sukoharjo. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara mendalam dengan manajemen dan HRD Syariah Hotel Solo

sebagai data primer. Serta sumber data sekunder diperoleh dari buku pedoman operasional dan arsip-arsip yang terdapat di Syariah Hotel Solo dan Hotel Multazam. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan 3 macam teknik yaitu teknik wawancara, teknik observasi atau pengamatan, dan teknik dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan pihak Hotel Syariah Solo yaitu PN sebagai *Human Resource Manager*. Adapun pihak Hotel Multazam yaitu AR selaku General Manager Hotel. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Hotel Syariah

Syariah Hotel Solo saat ini memiliki 360 kamar dan berkapasitas 2.000 orang. Saat ini sertifikasi hotel berada pada Hilal 2 dan merupakan hotel syariah terbesar di Indonesia (Swa.co.id, 2014). Hotel ini memiliki 12 lantai untuk kamar dimulai dari lantai 2 sampai 11, dan lantai 1 hanya berisi *lobby*, *restoran*, *meetingroom*, dan area *kitchen*, dan untuk lantai 12 berisi *ballroom*. Syariah Hotel Solo mulai diresmikan pada bulan Maret 2014 yaitu tepatnya 11 Maret 2014 di kota Solo. Hotel ini berdiri dibawah pimpinan Hotel Anom Solo Saranatama Group (HAS) (SHS, 2021).

Adapun Hotel Multazam merupakan hotel berkonsep syariah dengan bernuansa islami yang masih tergabung dalam Assalam group. Pada awal berdiri hotel ini hanya memiliki 32 kamar kemudian mengalami perkembangan bisnis hingga saat ini telah mencapai 54 kamar dan memiliki beberapa ruang *meeting* serta *ballroom* (Wawancara AR, 2023). Adapun dalam proses operasional hotel syariah selalu mengimplementasikan nilai-nilai syariah.

Komposisi pegawai di Syariah Hotel Solo dan Hotel Multazam disajikan dalam tabel terlampir. Dari kedua hotel syariah tersebut, tidak ditemukan status “pegawai tetap” karena sistem kebijakan *human capital* di perhotelan secara umum saat ini tidak membutuhkan status pegawai tetap. Secara umum , jumlah pegawai laki-laki lebih banyak jika dibandingkan jumlah pegawai perempuan

.

Tabel 1. Komposisi Pegawai Syariah Hotel Solo dan Hotel Multazam

Status	Jumlah Pegawai Syariah Hotel Solo	Jumlah Pegawai Hotel Multazam
Kontrak	76 orang	29 orang
Daily Worker	36 orang	Tidak ada
Casual (*partimer*)	Tidak ada	4 orang
Magang dari lembaga pendidikan	Tidak tersedia data	Tidak tersedia data

Sumber: HRD Syariah Hotel Solo dan Hotel Multazam, 2023

Urip Brayan dan _Ikramu al-Dhuyuf_ dalam Manajemen Hotel Syariah

Konsep melayani tamu dan konsep urip brayan dipadukan dalam pengelolaan pegawai ditemukan dalam praktik kebijakan hotel syariah di Surakarta. Hal ini dijelaskan oleh HRD Syariah Hotel Solo (SHS) "Dalam mengelola karyawannya, Hotel Lor In Syariah atau SHS berupaya menciptakan suasana kekeluargaan antar karyawan dengan melaksanakan program *Social Support and Recreation Club (SSRC)*. Program tersebut dilakukan dengan cara olahraga bersama, pengajian bersama, menghadiri undangan pernikahan karyawan, mengunjungi karyawan yang sakit, takziah kepada keluarga karyawan yang meninggal. Tetapi untuk mempererat persaudaraan, lebih sering dilaksanakan olahraga bersama seperti sepakbola, tenis, senam bersama. Adapula program *team building* setiap tahun dalam rangka meningkatkan motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja. Perusahaan menyediakan budget khusus untuk semua program tersebut" (wawancara dengan PN, 24 mei 2023). Adapun langkah yang sama juga dilakukan manajemen Hotel Multazam "Untuk menumbuhkan kekeluargaan maka pihak manajemen memberikan paket sembako ketika masa pandemi dan sekarang mulai rutin, menengok jika ada anggota keluarga pegawai sakit atau anaknya khitan dengan memberikan "uang tilik", kemudian mengadakan *outbond* bagi pegawai" (wawancara dengan AR, 21 Februari 2023).

Jika pengelolaan karyawan dilakukan dengan konsep urip brayan maka diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja seperti memberikan layanan dan keramahtamahan bagi tamu hotel dengan optimal seperti dalam konsep *Ikramu al-Dhuyuf* atau memuliakan tamu. Adapun indikatornya adalah tingkat *turnover* pegawai seperti pada SHS "Tingkat turnover karyawan secara umum cukup rendah, jarang sekali karyawan yang mengundurkan diri (resign) dari Hotel Lor In Syariah. Hal ini menurut pihak HRD dinilai sebagai salah satu bentuk keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Menurut PN, HRD Hotel Lor In Syariah, bekerja bukan sebatas mencari materi, tetapi juga mencari kedamaian, lingkungan kerja yang mendukung sehingga jarang sekali ada karyawan yang resign dari Lor In Syariah karena alasan materi. Ada beberapa karyawan yang resign itu pada umumnya karena alasan menikah sehingga harus ikut suami (wawancara dengan PN). Hotel Multazam juga memiliki tingkat *turnover* yang rendah "Alhamdulillah *turnover* di hotel kami rendah dikarenakan pengelolaan yang tidak hanya *profit oriented* saja , namun lebih mengedepankan kekeluargaan" (wawancara dengan AR).

Implementasi pihak hotel dengan budaya lokal urip brayan yaitu kekeluargaan menekankan pada kenyamanan pegawai untuk bekerja secara optimal. Sesuai dengan teori Maslow, bahwa pegawai terdorong untuk fokus terhadap pekerjaannya dikarenakan karena dukungan ekosistem lingkungan kerja yang mendukung dan bagian dari ruang aktualisasi.

Manajemen Berbasis Syariah Pada Hotel Syariah

Dalam hal pengelolaan di proses operasional hotel syariah selalu mengimplementasikan nilai-nilai syariah. Hotel Syariah Solo telah mempunyai panduan untuk hal tersebut. "Manajemen hotel telah berupaya menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam menjalankan operasional. Sebagai contoh, manajemen memastikan kehalalan makanan yang disajikan di hotel, peralatan yang digunakan harus sesuai syariah, penyediaan fasilitas ibadah baik untuk tamu hotel maupun karyawan" (Wawancara dengan PN, 24 Mei 2023). Begitupun dengan manajemen hotel Multazam " implementasi syariah setiap ada tamu hotel sepasang laki-laki dan perempuan, maka kita minta untuk menunjukkan KTP dan akan kita cocokkan

apakah alamatnya sama atau tidak. Selain itu kami juga selalu mendengarkan lantunan tilawah Qur'an melalui audio tujuannya untuk memberi suasana nyaman dan ada tamu hotel yang beragama non muslim justru nyaman dengan suasana seperti itu (Wawancara dengan AR, 21 Februari 2023).

Implementasi kebijakan *human capital* berbasis nilai syariah juga diperlukan sebagai panduan dalam pengelolaan karyawan selain itu juga menjaga *brand* atau *image* bagian dari industri syariah. Seperti pihak Hotel Syariah Solo "Mendorong karyawan untuk mematuhi prinsip syariah / manajemen berupaya untuk menginternalisasikan nilai-nilai Islam kedalam diri karyawan agar nama hotel syariah itu tidak sekedar label saja melainkan dalam operasionalnya benar-benar menerapkan prinsip syariah. Sebagai contoh: ketika tiba waktu shalat fardhu 5 waktu, maka karyawan didorong untuk melaksanakan shalat terlebih dahulu dan meninggalkan pekerjaan sejenak. Dengan demikian shalat menjadi prioritas walaupun karyawan sedang melaksanakan pekerjaan. Lalu pelaksanaan shalat Jumat berjamaah setiap hari Jumat, adanya pengajian rutin bagi semua karyawan dan kegiatan khataman Al-Qur'an" (wawancara dengan PN). Bagian ini hotel Multazam melakukan hal yang sama "Selalu rutin diadakan membaca qur'an (khataman Al-Qur'an), pelaksanaan solat fardhu tepat waktu dan dilakukan secara berjamaah" (wawancara dengan AR).

Berdasarkan hasil wawancara, kedua hotel telah menerapkan sistem manajemen syariah dalam operasional atau proses bisnis. Hal ini membantu untuk meningkatkan kepercayaan bagi tamu hotel dikarenakan tamu hotel merasa aman dan nyaman saat mereka menginap di hotel syariah bersama keluarga dengan merasakan keramahtamahan yang dirasakan oleh para tamu hotel.

Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai

Penentuan kualifikasi calon pegawai sudah ditentukan, menurut SHS " pihak hotel Lor In Syariah hanya merekrut karyawan kontrak saja. Adapun kualifikasi / kriteria karyawan yang akan direkrut oleh pihak hotel yaitu:beragama Islam; memiliki pengalaman dalam bidang perhotelan (untuk posisi tertentu di atas level 1-2 seperti Supervisor); memiliki pengetahuan tentang Islam secara umum; mampu melakukan ibadah dengan baik; mampu membaca Al-Qur'an lebih diutamakan dan sikap / perilaku *(Attitude)* lebih diutamakan khususnya untuk posisi tertentu seperti level 1-2 (wawancara dengan PN). Menurut Hotel Multazam ,"calon karyawan kita lihat dari pendidikan, kemampuan untuk membaca Al Qur'an, *attitude* apakah mudah untuk tersenyum, bagi karyawan wanita harus sudah berhijab sebelumnya. Selain itu nanti akan kita berikan pelatihan untuk setiap calon karyawan berkenaan materi budaya perusahaan" (wawancara dengan AR).

Dalam proses rekrutmen dan seleksi, menurut pihak Hotel SHS "Pada saat ini, kebanyakan hotel cenderung lebih banyak merekrut karyawan kontrak daripada karyawan tetap. Dalam proses interview, pihak HRD lebih mengutamakan pelamar yang mampu membaca Al-Qur'an dengan baik. Dalam proses rekrutmen, HRD Hotel Lor In Syariah melihat kualifikasi calon karyawan, bagaimana pribadinya, pengalamannya. Untuk rekrutmen karyawan level 1 dan 2 (staf) pihak hotel cenderung lebih mengutamakan aspek *attitude* dan kepribadian yang baik dengan anggapan karena mereka masih bisa dilatih keterampilan dan pengetahuannya. Namun untuk level karyawan di atasnya seperti untuk posisi supervisor, yang diutamakan adalah pengalamannya".

Adapun proses seleksi: "melihat CV pelamar, interview pelamar, mempertimbangkan kesesuaian kemampuan pelamar dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Pihak hotel melakukan penilaian mana pelamar yang

memenuhi kualifikasi yang ditentukan. Dan melakukan musyawarah dengan user untuk menentukan kandidat terbaik. Adapun jenis karyawan Hotel Lor In Syariah berdasarkan status pegawai: karyawan kontrak, karyawan *daily worker*; karyawan casual dan magang" (wawancara dengan PN). Hal yang sama juga dilakukan oleh pihak Hotel Multazam"dalam rekrutmen dan seleksi kebijakan selain ditentukan oleh pimpinan (*general manager*) juga melibatkan bagian terkait. Kami akan menyeleksi berdasarkan kebutuhan atau sesuai dengan kualifikasi yang terbaik. Adapun untuk status karyawan di Hotel kami ada tiga yaitu pegawai tetap, kontrak dan casual/*part timer"* (wawancara dengan AR).

Dengan demikian konsep rekrutmen dan seleksi telah dilakukan sesuai dengan konsep *human capital* dan implementasi dari konsep manajemen syariah secara umum.

Proses Pengembangan Karier Pegawai

Kebijakan pengembangan karier , pihak hotel berusaha untuk menerapkan sistem keadilan berbasis prestasi. Menurut SHS "Manajemen hotel tidak membedakan karyawan perempuan dan laki-laki, mereka semua diberikan hak yang sama. Pihak hotel berupaya untuk memberikan hak-hak karyawan termasuk karyawan perempuan, sebagai contoh cuti melahirkan selama 3 bulan dengan tetap memberikan gaji secara penuh. Bahkan pada tahun 2022, yang dinilai sebagai karyawan dengan kinerja terbaik *(employee of the year)* justru karyawan perempuan".

"Lalu mengenai Agar tidak terjadi kesenjangan antara karyawan permanen, karyawan kontrak dan *daily worker*, maka pihak manajemen berupaya mengayomi mereka semua tanpa membedakan status kepegawaiannya. Sebagai contoh, sebelumnya karyawan daily worker tidak mendapatkan fasilitas asuransi kesehatan. Namun manajemen hotel responsif dalam menanggapi karyawan yang mengeluh karena anak atau keluarganya sakit dengan cara mendaftarkan program BPJS. Ternyata kebijakan tersebut sangat bermanfaat bagi karyawan dan efektif dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Tahun ini pihak HRD juga sedang merencanakan untuk memberikan insentif bagi karyawan berprestasi" (Wawancara dengan PN).

Menurut pihak hotel Multazam"kesempatan berkarir di Multazam berjalan dinamis, tidak ada diskriminasi berdasarkan gender dan lain-lain. Kebijakan cuti bagi pegawai yang akan menikah, dan pegawai yang akan melahirkan selalu diberikan. Untuk kesejahteraan pegawai juga kita berikan tanpa diskrimanasi sesuai dengan kebijakan remunerasi dan benefit kami" (wawancara dengan AR).

Berdasarkan implementasi pengembangan karier kedua hotel syariah menerapkan prinsip keadilan, tidak ada diskriminasi dalam pengembangan karier berdasarkan kompetensi dan berbasis prestasi dari penilaian kinerja.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Syariah Hotel Solo dan Hotel Multazam secara implementasi telah menjalankan konsep manajemen syariah dalam kebijakan *human capital* (sumber daya manusia). Dan, konsep pengelolaan pegawai diperkuat dengan nilai-nilai kearifan lokal seni, warisan dan budaya Jawa. Konsep dalam pencarian karyawan atau rekrutmen dan seleksi tetap melihat dari aspek-aspek syariah seperti kepribadian dan aspek pengetahuan spiritualitas yaitu berupa tes baca Al-Qur'an, tes ibadah, dan tes pengetahuan agama secara umum. Adapun dalam pengembangan karier berdasarkan kriteria kompetensi dan kesejahteraan pegawai berbasis prestasi kinerja serta berlandaskan prinsip keadilan, tidak ditemukan diskriminasi (keragaman usia, pendidikan dan gender). Konsep kearifan lokal seperti urip brayan

dipadukan dengan konsep *Ikram al-dhuyuf* (menghormati tamu) sesuai dengan konsep manajemen syariah d hotel dan dapat menjadi daya dorong pegawai untuk melakukan layanan pada para tamu hotel. Dimana konsep bekerja tidak sekedar mencari uang, tetapi bekerja adalah melayani.

Saran

Mengembangkan hotel syariah dengan melibatkan aspek kearifan lokal pada kebijakan *human capital* lain dapat menjadi masukan untuk penelitian lanjutan. Diperlukan sumber informan lain dari para manajer atau HRD Hotel Syariah di Solo Raya lainnya untuk mendukung data penelitian yang memadai.

6. REFERENSI

Agustin, H. (2018). Sistem Informasi Manajemen Menurut Prespektif Islam. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, *1*(1), 63–70. https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1(1).2045

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Battour, M., Ismail, M.N. and Battor, M. (2011). The impact of destination attributes on Muslim tourist's choice. *International Journal of Tourism Research*, *13*(6), 27.

Fikri, F. (2016). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah di Hotel Grasia Semarang. *Jurnal Bisnis Strategi*, *25*(2).

GMTI. (2021). Global Muslim Travel Index 2021. In *Mastercard-CrescentRating* (Issue July). https://www.crescentrating.com/reports/global-muslim-travel-index-2021.html

Hastutik, R. (2017). *Penerapan Manajemen Islam Dalam Suatu Organisasi (Studi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada CV. Filardhi Surakarta*. Institut Agama Islam Negri Surakarta.

Hyrul, M., Karim, A., Sultan, P., Shah, I., Ahmad, R., & Zainol, N. A. (2016). *Islamic Hotel Concept Attributes of Adya Hotel Langkawi: a Case Study*. *November*.

Iswanto, Y., & Yusuf, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Penerbit Universitas Terbuka.

Jais, A. S., & Marzuki, A. (2018). Proposing a Muslim-Friendly Hospitality Regulatory Framework. *2nd Mini Symposium on Islamic Tourism*, *April*, 1–10.

Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Omar, C. M. C., & Islam, M. S. (2019). Exploring the Validation of Islamic Hospitality Management in TOurism Destination: Malaysian Perspectives. *Journal of Hospitality and Networks*, *1*, 34–43.

Purhantara, W. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Graha Ilmu.

Riasari, A. (2020). Analisis Penerapan Blue Ocean Strategy pada PT Sofyan Hotels, Tbk. *Al-Buhuts*, *16*. http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ab/article/view/1353

Serhan, O. A. Al, & Alobaitha, N. A. (2013). Islamic hospitality in the UK: build it and they will come. *International Journal of Teaching and Case Studies*, *4*(2), 171. https://doi.org/10.1504/ijtcs.2013.058804

Solo, S. H. (2021). *Buku Pedoman Oprasional Syariah Hotel Solo*.

Sucipto. (2020). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Syariah (Telaah Perilaku Bisnis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Islam Dan Mu'amalah*, *8*(1), 62–79.

Sudaryanto, T., Yuliar, A., & Triatmo, A. W. (2022). Syariah Hotel Solo: Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Manajemen Syariah. *Idarotuna*, *3*(3), 216. https://doi.org/10.24014/idarotuna.v3i3.16339

Surakarta.go.id. (2022). *Menilik Kemegahan Fasilitas di Masjid Sheikh Zayed Solo*. https://surakarta.go.id/?p=28226

Swa.co.id. (2014). *Syariah Hotel Solo: Hotel Syariah Terbesar di Indonesia*. https://swa.co.id/swa/trends/marketing/syariah-hotel-solo-hotel-syariah-terbesar-di-indonesia

Yusoff, S. Z., Abdullah, N. H., & Ghazali, M. F. (2017). The functions of advertising in promoting Islamic hospitality. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, *15*(15), 537–544.

Zainal, V. R. (2009). *Islamic Human Capital Management*. PT Raja Grafindo Persada.

Zamani-Farahani, H. and Henderson, J. C. (2010). Islamic tourism and managing tourism development in Islamic societies: the cases of Iran and Saudi Arabia. *The International Journal of Tourism Research*, *12*(1), 79–89.