

BAB IV
ANALISIS IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMIS PADA
RESTO KHOJA KOTA SEMARANG DITINJAU DARI PERSPEKTIF
KEPEMIMPINAN ISLAMIS DALAM BISNIS

A. Gaya Kepemimpinan Islami Manajer Utama Resto Khoja Kota Semarang

Resto Khoja Kota Semarang memiliki 3 (tiga) divisi bagian, yaitu bagian kasir (*barista*), *supervisor* resto dan *supervisor* unit produksi. Pusat kontrol dan kebijakan teknis dari semua bidang tersebut dikendalikan oleh Bapak Sri Muryanto selaku Manajer Utama. Semua divisi diarahkan oleh Manajer Utama Resto Khoja untuk bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) Resto Khoja. Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan harus dijelaskan oleh kepala bagian dan dipahami oleh semua karyawan dengan tujuan agar kinerja semua karyawan Resto Khoja terarah sesuai dengan visi dan misi Resto Khoja. Kepemimpinan Rasulullah SAW adalah teladan bagi Bapak Sri Muryanto, sehingga dalam menyusun standar operasional prosedur (SOP) Resto Khoja, ia berusaha mengaitkan dengan nilai-nilai bisnis yang diajarkan oleh Rasul.

Sebagai seorang Manajer Utama, Bapak Sri Muryanto sangat memahami tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hal itu terlihat jelas ketika ia menerangkan dengan teliti mengenai tugas dan tanggungjawabnya di Resto Khoja, yang meliputi; perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) yang semua itu dituangkan ke dalam sikap dan tindakan ketika Bapak Sri Muryanto memimpin di Resto Khoja. Semua fungsi tersebut harus ia lakukan agar semua aktifitas bisnis Resto Khoja Kota Semarang dapat berjalan dengan baik sesuai sistem bisnis modern bukan sistem bisnis kekeluargaan. Ia tidak bersedia menjadi “raden ngabehi” yang

berarti semua pekerjaan yang ada di Resto Khoja secara keseluruhan dilakukan oleh manajer.¹

Hirarki prosedural adalah cara Bapak Sri Muryanto dalam mengorganisasikan semua karyawan, yaitu mengangkat satu pemimpin (*supervisor* atau *leader*) pada setiap divisi bagian untuk mengontrol kinerja karyawan di bawah serta memberikan tanggungjawab kepada semua pemimpin tersebut agar bekerja sesuai ketentuan SOP. Setelah pemimpin divisi memahami tugasnya, selanjutnya strategi-strategi dan SOP Resto Khoja diajarkan agar semua karyawan dapat memahami pekerjaannya dengan baik, seperti contoh, untuk meningkatkan kepuasan pelanggan, maka seorang *server* (penyaji) harus diajarkan untuk menyambut hangat pelanggan yang datang dengan salam, mengenalkan produk-produk kepada pelanggan dengan ramah dan menjaga kepercayaan pelanggan dengan cara menjaga kejujuran. Bapak Sri Muryanto di samping memantau jalannya operasional di lapangan, ia juga meminta laporan kinerja dari pemimpin divisi.

Bapak Sri Muryanto juga merencanakan sirkulasi proses bisnis (*proses internal*) agar tidak mengganggu kenyamanan pelanggan (*customer*) serta tepat waktu dalam penyajian hidangan merupakan salah satu strategi untuk mendapatkan kepuasan pelanggan (*customer*). Jika strategi tersebut dapat berjalan baik maka diharapkan pelanggan (*customer*) akan tertarik untuk kembali berkunjung ke Resto Khoja. Oleh karena itu Bapak Sri Muryanto sangat teliti dalam merencanakan sirkulasi proses bisnis Resto Khoja dengan memperhatikan Standar Operasional Prosedur sirkulasi proses bisnis berikut:

1. Pembelian bahan olahan harus yang berkualitas dan halal
2. Pengiriman bahan tepat waktu
3. Pengolahan bahan harus dijamin kehalalannya
4. Proses belanja pelanggan (*customer*) harus dilayani dengan baik dan benar

¹ Wawancara dengan Bapak Sri Muryanto, Manajer Utama Resto Khoja Kota Semarang, 28 April 2017.

5. Penyajian harus baik, matang dan suci
6. Penyimpanan bahan olahan harus aman, bersih dan terjaga dari najis

Kepercayaan yang telah diberikan pelanggan sangat dijaga oleh Bapak Sri Muryanto, ia dengan tegas mengarahkan semua karyawan Resto Khoja untuk memperhatikan 6 (enam) aspek di atas serta tetap mempertahankan kualitas, keamanan dan kehalalan produk. Ia tidak segan menegur dan menyuruh untuk mengembalikan bahan olahan yang tidak jelas halalannya. Bapak Sri Muryanto mengatakan kepada karyawan bagian *server*, “ketika mengantar makanan tidak boleh terkena najis”. Ia juga teliti dalam menentukan pemasok bahan baku olahan, ia melakukan survei langsung ke rumah pemotongan daging untuk memastikan kehalalan bahan olahan, cara ini dilakukan Bapak Sri Muryanto untuk menjaga kualitas, keamanan dan kehalalan bahan baku.²

Tindakan yang ia lakukan ketika karyawan melanggar ketentuan Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah peringatan secara lisan sebanyak 3 (tiga) kali, selanjutnya peringatan tertulis berupa surat kelakuan kerja (SKK) juga sebanyak 3 (tiga) kali, jika masih melanggar maka karyawan tersebut diberi surat peringatan (SP) sebanyak 2 (dua) kali, setelah semua tahapan prosedur dilakukan dan karyawan tetap melakukan pelanggaran kerja, maka dilakukan pemberhentian kerja. Jika karyawan diberhentikan kerja disebabkan kelakuan yang tidak baik, seperti mencuri bahan olahan maka Bapak Sri Muryanto tidak memberikan uang pesangon. Untuk karyawan yang melakukan penyelewengan uang maka Bapak Sri Muryanto langsung memberikan pemberhentian kerja.

Esensial dari manajemen yang Bapak Sri Muryanto terapkan di Resto Khoja adalah tidak hanya mengarahkan karyawan sesuai ajaran Islam saja, akan tetapi juga harus memperhatikan sumber modal bisnis yang digunakan. Ia menolak tawaran dari teman yang ingin memberikan pinjaman berbung untuk mengembangkan Resto Khoja. Ia mengatakan:

² *Ibid.*

“Seorang pemimpin yang membangun usaha dengan sumber dana *riba*, maka Allah SWT tidak akan memberikan pahala dalam menjalankan pekerjaannya walaupun manajemen yang diterapkan adalah Islami. Seorang pengusaha dalam menjalankan bisnis harus terlebih dahulu memperhatikan firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 275-276.”³

Ayat yang dimaksud Bapak Sri Muryanto adalah:

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ
ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ
مِّن رَّبِّهِ فَآتَتْهَا فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا
خَالِدُونَ ﴿٢٧٥﴾ يَمْحَقُ اللَّهُ الرِّبَا وَيُرْبِي الصَّدَقَاتِ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ كَفَّارٍ أَثِيمٍ ﴿٢٧٦﴾

“Orang-orang yang makan (mengambil) *riba* tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), sesungguhnya jual beli itu sama dengan *riba*, padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan *riba*. orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil *riba*), maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. orang yang kembali (mengambil *riba*), maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya. Allah memusnahkan *riba* dan menyuburkan sedekah”. (Q.S Al-Baqarah 2 : 275-276).

Ayat di atas menjadi landasan visi Bapak Sri Muryanto di Resto Khoja, yaitu “restoran keluarga muslim yang nyaman dengan cita rasa khas, lezat dan unik, membawa berkah untuk umat”. Jika sumber modal usahanya dari *riba* maka keberkahan yang menjadi visi Resto Khoja tidak dapat diwujudkan karena Allah SWT telah berjanji akan memusnahkan *riba*. Selama ini visi dan misi yang diajarkan oleh Bapak Sri Muryanto kepada para karyawan Resto Khoja adalah bekerja tidak boleh menzalimi orang lain terutama pelanggan. Ia mempunyai keyakinan bahwa manajemen Islami yang ia terapkan merupakan penyaring (filter) di dalam menentukan baik atau buruk dan bertahan atau keluarnya karyawan di

³ Ibid.

Resto Khoja, jadi yang menyeleksi karyawan Resto Khoja adalah Allah SWT melalui manajemen Islami yang diterapkan di Resto Khoja.⁴

Agar visi dan misi Resto Khoja dapat benar-benar dipahami semua karyawan, Bapak Sri Muryanto dengan sabar memberikan penjelasan kepada para karyawan serta mengaitkan penjelasannya tersebut pada nilai-nilai Islam, ia menjelaskan bahwa “bekerja bukan hanya mencari uang untuk hidup, akan tetapi bekerja juga adalah ibadah, jihad dan belajar. Jihad memerangi kelaparan, kemiskinan dan kebodohan yang hal itu semua dapat menggerus keimanan”. Bapak Sri Muryanto juga berusaha untuk membangun karakter karyawan Resto dengan memasukkan nilai-nilai Islam ke dalam budaya kerja Resto Khoja. Bapak Srimurtyanto juga memberikan pemahaman bahwa bekerja adalah ibadah, jihad dan belajar. Belajar secara praktik mengenai pengalaman pekerjaan selama karyawan tersebut bekerja di Resto Khoja, sehingga pengalaman tersebut dapat dijadikan bekal ilmu untuk membuka usaha sendiri jika sudah tidak bekerja di Resto Khoja.⁵

Di samping mengembangkan kemampuan karyawan melalui pemberian *training skill* agar lebih terampil dalam bekerja, Bapak Sri Muryanto juga menyarankan semua karyawan mengikuti pengajian serta motivasi bisnis pada hari rabu malam pukul 19.30 WIB di Telogosari. Bapak Sri Muryanto memberikan kegiatan agama kepada karyawan seperti, mewajibkan berdoa sebelum *opening*, evaluasi diri setelah *closing* dengan tujuan agar besok dapat bekerja lebih baik, mendengarkan tausiah, merangkumnya, mengamalkannya, membaca Al-Qur'an, sholat dhuha ketika ada waktu luang di sela-sela kerja, serta mewajibkan *shadaqah*.⁶ *Shadaqah* ia wajibkan bagi setiap karyawan adapun mengenai jumlah yang dikeluarkan untuk bershadaqah ia tidak menentukannya.

⁴*Ibid.*

⁵*Ibid.*

⁶*Ibid.*

Seorang pemimpin harus lebih cerdas dari yang dipimpin. Seorang manajer harus lebih cerdas dari *supervisor*. Bapak Sri Muryanto merupakan manajer yang cerdas. Hal tersebut diungkapkan oleh Deni Arifa yang menjabat sebagai *leader server*:

“Bapak Sri Muryanto itu orang yang cerdas, ia tidak lulusan manajemen tapi ia mampu mengatur karyawan Resto Khoja. Ia sering mengeluarkan biaya untuk mengikuti pelatihan dan seminar bisnis, setelah itu membagikan ilmu yang diperoleh kepada para karyawan yang ingin belajar di Resto Khoja dengan sukarela.”⁷

Pelatihan yang pernah Bapak Sri Muryanto ikuti adalah pelatihan menjadi manajer restoran, pelatihan tentang manajemen pengelolaan bisnis, pelatihan *cost control FB (foods & baverages) restaurant*, pelatihan *leadership*, *workshop marketing* Tanadi Santoso dan masih banyak lagi.⁸

Cara Bapak Sri Muryanto dalam merencanakan (*planning*) usaha Resto Khoja salah satunya adalah dengan membuat strategi-strategi kegiatan bisnis selama 1 (satu) tahun yang meliputi, kegiatan promosi, inisiatif tindakan yang harus dilakukan, membuat anggaran biaya yang dikeluarkan dan lainnya. Strategi-strategi tersebut selanjutnya dilaksanakan bertahap setiap 1 (satu) bulan. Hal tersebut harus dilakukan agar target omzet dan biaya oprasional menjadi maksimal sehingga target profit (*cash flow*) yang ingin dicapai dapat diperkirakan dan dievaluasi lebih awal. Contoh strategi untuk menarik pelanggan adalah seperti pemberian diskon di bulan Januari 2016, yaitu berupa belanja Rp. 50.000,- dapat *cash back* Rp. 50.000,-. Dengan cara promosi seperti itu diharapkan omzet Resto Khoja semakin meningkat.

Menaikkan profit (*cash flow*) Resto Khoja diperlukan *ikhtiyar* dan strategi yang tepat. Salah satu *ikhtiyar* dan strategi yang dilakukan untuk menaikkan profit (*cash flow*) yaitu dengan membuat berbagai inovasi promosi bulanan, seperti pemberian diskon di bulan Maret 2016, yaitu berupa camilan gratis *pudding*

⁷ Wawancara dengan Deni Arif, *Server* Resto Khoja Kota Semarang, 6 April 2017.

⁸ *Ibid.*

delight bagi setiap pelanggan yang membeli nasi kebuli dan biryani serta pemberian diskon 10% belanja bagi setiap member Resto Khoja, dengan cara promosi seperti itu diharapkan omzet Resto Khoja semakin meningkat. Bapak Sri Muryanto juga mengarahkan agar divisi bagian *server* (bagian penyaji) harus mendukung strategi promosi tersebut dengan cara menyambut hangat pelanggan (*customer*) yang datang menggunakan salam, mengenalkan produk-produk yang disediakan dan memberitahu pelanggan jika ada program promosi atau diskon serta semua karyawan harus jujur dalam memberikan jumlah dan bentuk diskon.⁹

Jika target omzet penjualan Resto Khoja selama sebulan mengalami perkembangan yang baik maka karyawan akan diberikan bonus (*reward*) perharinya sebesar Rp. 15.000,-. Ini dilakukan agar semua karyawan merasa pekerjaannya dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik ke depan. Namun jika target omzet penjualan Resto Khoja tidak sesuai yang diharapkan setelah melakukan *ikhtiyar* dan menjalankan strategi yang ada, maka Bapak Sri Muryanto mengembalikan semua *ikhtiyar* yang dilakukan dan hasil yang didapat kepada Allah SWT. Bapak Sri Muryanto yakin bahwa kita (tim Resto Khoja) wajib berusaha, masalah hasil kita kembalikan kepada Allah.

Semua karyawan diberikan hak untuk memberikan saran dan keluhan jika terdapat kekuarangan di dalam oprasional Resto Khoja, dengan menulis saran dan keluhan pada buku komunikasi atau menghubungi kontak telepon pemimpin (*supervisor atau leader*) yang telah disediakan, ini dilakukan agar semua saran dan keluhan dapat tersampaikan dengan baik sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Jika saran dan keluhan tidak bisa diselesaikan oleh pemimpin divisi karena Standar Oprasional Prosedur (SOP) belum mengaturnya, maka saran dan keluhan tersebut dilaporkan (*report*) kepada Manajer Utama.¹⁰

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Sri Muryanto, Manajer Utama Resto Khoja Kota Semarang, 28 April 2017

Ketika Bapak Sri Muryanto ingin mencari sebuah jawaban yang objektif untuk menyelesaikan permasalahan yang belum pernah terjadi dan belum diatur dalam SOP, seperti ketika Bapak Sri Muryanto dihadapkan pada masalah banyaknya nyamuk yang mengganggu pelanggan di Resto Khoja, Bapak Sri Muryanto meminta semua karyawan memberikan ide serta alasan untuk memecahkan masalah tersebut. Deni arifa selaku *server* Resto Khoja memberikan ide dan alasannya:

“Bagaimana jika kita menutup lubang-lubang sirkulasi udara yang ada di ruang makan saja, agar nyamuk tidak bisa masuk ke dalam resto, karena kalau disemprot dengan obat akan mengganggu kenyamanan pelanggan”

Ide dan alasan tersebut diterima dan dilakukan oleh Bapak Sri Muryanto. Ia menyadari bahwa tidak semua situasi yang berada di Resto Khoja dapat ia ketahui, seperti situasi ketika bagian *server* memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Menjadi seorang pemimpin yang dapat mengarahkan karyawan untuk bekerja secara ikhlas dan gembira sangat penting karena karyawan tidak seperti meja yang dapat dipindahkan sesuka hati. Deni Arifa juga mengatakan, “Bapak Sri Muryanto adalah seorang yang pandai mengambil hati para karyawan, terkadang beliau tegas, bijaksana dan terkadang juga santai sehingga karyawan merasa memiliki kedekatan dengan beliau”.¹¹ Setelah *closing* resto biasanya Bapak Sri Muryanto berkomunikasi dengan para karyawan dengan santai, seperti tidak ada sekat antara pimpinan dan karyawan. Hal itu yang membuat semua karyawan Resto Khoja semangat untuk memberikan yang terbaik untuk Resto Khoja dan secara terbuka mengungkapkan saran, keluhan, bahkan masalah pribadi mereka.

Ketika Standar Operasional Prosedur (SOP) Resto Khoja yang sudah ditetapkan tidak dilaksanakan oleh karyawan, seperti contoh ketika Bapak Sri Muryanto mengetahui bahwa stok bahan baku daging telah habis, maka karyawan yang bertanggungjawab atas pemenuhan stok bahan baku harus segera belanja

¹¹ Wawancara dengan Deni Arifa, *Server* Resto Khoja Kota Semarang, 6 April 2017.

bahan baku walaupun karawan tersebut sedang capek. Hal tersebut ia lakukan agar proses produksi dapat berjalan dengan baik. Ia juga mengingatkan kepada karyawan bahwa penyajian makanan juga harus suci tidak boleh terkena najis. Bapak Sri Muryanto tidak segan menegur dan memberikan hukuman bagi karyawan yang melanggar ketentuan kerja. Dalam menindak karyawan Bapak Sri Muryanto selalu berdasarkan SOP Resto Khoja yang telah ditetapkan dan dipahami bersama.

Menyadari bahwa semua karyawan butuh berkembang. Karyawan tidak seperti meja yang dapat dipindahkan sesuka hati, oleh karena itu Bapak Sri Muryanto memberikan kebijakan bagi setiap karyawan yang berprestasi di Resto Khoja diberikan pengembangan jabatan. Bapak Sri Muryanto pernah memberikan jabatan kepala dapur (*leader kitchen*) kepada karyawan yang semula hanya bekerja sebagai tukang mencuci piring. Dalam merekrut karyawan Resto Khoja, keahlian bukan menjadi kriteria utama. Syarat utama adalah wajib beragama Islam, mempunyai keinginan belajar untuk lebih baik serta berkomitmen melaksanakan ketentuan agama.

Memilih berbisnis dengan mengutamakan persaingan kualitas produk, bukan bisnis dengan persaingan harga yang lebih murah. Bapak Sri Muryanto meyakini bahwa dengan menjual produk-produk yang berkualitas dan belum banyak ditemukan di Kota Semarang seperti yang ada di Resto Khoja, merupakan bisnis yang tidak mudah untuk disaingi, karena menjual kualitas pelayanan yang baik dan kualitas produk yang unik serta digemari masyarakat adalah sebuah nilai bisnis yang tidak mudah diikuti oleh orang lain. Hal ini yang membuat bisnis Resto Khoja memiliki peluang untuk berkembang lebih baik ke depan.

Mencari strategi yang jitu serta mengambil sebuah tindakan yang tepat, merupakan tugas penting bagi seorang manajer utama. Bapak Sri Muryanto memahami bahawa ketika ingin meningkatkan omzet, terlebih dahulu harus mengendalikan biaya oprasional. Jika tidak bisa menaikkan omzet maka biaya oprasional harus diturunkan karena biaya oprasional akan mengurangi profit

usaha.¹² Contoh strategi dan tindakan Bapak Sri Muryanto untuk memaksimalkan omzet penjualan dan mengendalikan biaya oprasional dengan menggunakan analisis SWOT yang menghubungkan antara ancaman dan kekuatan yang dimiliki Resto Khoja:¹³

Tabel 3: Analisis yang Menghubungkan Antara Ancaman dan Kekuatan Resto Khoja

<i>Threat</i> (ancaman)	<i>Strength</i> (kekuatan)	Strategi
a. Bahan baku import b. Pola gaya hidup masyarakat menengah ke atas semakin menjaga kesehatan c. Peraturan pajak semakin ketat d. Persaingan bisnis kuliner yang semakin ketat e. Situasi ekonomi yang belum stabil	a. Produk unik dan tematik b. Memiliki Sertifikasi MUI dan DINKES c. Resep leluhur 1 abad d. Tempat strategis e. <i>Direktur</i> berpengalaman dan jaringan luas	a. Membeli bahan baku lewat saudara di luar negeri (1a.2a) b. Memberikan edukasi produk Resto Khoja bersih, sehat dan halal (2a.2b) c. Mencari konsultan pajak dan membuat strategi pajak (3a.3b) d. Menonjolkan menu yang unik, khas dan lezat (4a.4b) e. Membuat strategi khusus, sharing dengan owner, kekuatan visi, misi dan <i>core value</i> perusahaan (5a.5b)

Sumber: Dokumen Resto Khoja Kota Semarang

Tindakan Bapak Sri Muryanto dalam melaksanakan strategi-strategi di atas adalah sebagai berikut:

¹² Wawancara dengan Bapak Sri Muryanto, Manajer Utama Resto Khoja Kota Semarang, 28 April 2017

¹³ Dokumen Resto Khoja Kota Semarang yang diberikan oleh Bapak Sri Muryanto Manajer Utama Resto Khoja Kota Semarang, 28 April 2017.

1. Membuat jadwal biro umroh saibah semarang dan biro umroh fatimah zahra semarang yang merupakan mitra bisnis Resto Khoja untuk titip belanja, mencari supplier luar negeri yang terjangkau dan terpercaya
2. Menuliskan komposisi bahan, mencantumkan hasil uji lab menu, mencantumkan *halalan thoyiban* dari MUI
3. Sharing dengan mitra bisnis Resto yang ahli akan pajak, yaitu Abu Haidar
4. Membuat promosi lewat MMT dan spanduk akan keunikan menu yang dimiliki Resto Khoja
5. *Meeting* dengan *Direktur* 1 bulan sekali, baca visi, misi dan *core value* setiap hari sebelum *opening*

Bapak Sri Muryanto menyusun strategi-strategi dan langkah tindakan di atas dengan menggunakan pengalaman ilmu manajemen yang ia miliki. Semua karyawan diwajibkan untuk bersama-sama melaksanakan inisiatif tindakan yang telah ditetapkan oleh Bapak Sri Muryanto. Jika strategi-strategi di atas telah dilaksanakan oleh semua tim, namun target omzet penjualan Resto Khoja belum sesuai dengan yang diharapkan, Bapak Sri Muryanto tidak langsung meluapkan emosinya kepada karyawan. Tindakan yang dilakukan adalah mencari solusi dengan para karyawan dan mengevaluasi hal apa yang harus diperbaiki. Bapak Sri Muryanto selalu mengembalikan semua *ikhtiyar* yang dilakukan dan hasil yang didapat kepada Allah SWT. Bapak Sri Muryanto mengatakan kepada semua tim, tim karyawan wajib berusaha, masalah hasil kita kembalikan kepada Allah SWT.

B. Analisis Implementasi Gaya Kepemimpinan Islami Manajer Utama Resto Khoja Kota Semarang Ditinjau dari Perspektif Kepemimpinan Islami dalam Bisnis

Dari hasil wawancara penulis dengan Manajer Utama Resto Khoja Kota Semarang, dapat memberikan sebuah gambaran kepada penulis tentang gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Manajer Utama Resto Khoja di dalam memimpin *supervisor*, *leader* dan para karyawan Resto Khoja Kota Semarang. Gaya kepemimpinan yang digunakan Manajer Utama Resto Khoja Kota Semarang

adalah bersifat kondisional. Manajer Utama Resto Khoja menggunakan gaya kepemimpinan otoriter (keras dan tegas), terkadang juga ia menggunakan gaya kepemimpinan *laissez faire* dan pada saat-saat tertentu ia menggunakan gaya kepemimpinan demokratis.

Pertama, Manajer Utama Resto Khoja menggunakan gaya kepemimpinan otoriter (keras dan tegas). Maksud tegas di sini adalah bawahan hanya mengikuti dan menjalankan perintah dan tidak boleh membantah atau mengajukan saran. Ketegasan tersebut ia tunjukkan ketika karyawan melanggar ketentuan Standar Oprasional Prosedur (SOP) bisnis Resto Khoja yang telah ditetapkan. Seperti ketika ia menyuruh karyawan untuk mengembalikan bahan pembelian olahan yang tidak diketahui jelas kehalalannya. Di dalam Standar Oprasional Prosedur (SOP) telah dijelaskan bahwa pembelian bahan olahan harus berkualitas, aman dan halal. Karyawan dituntut untuk patuh dengan perintah Manajer Utama. Manajer Utama Resto Khoja juga sangat tegas menolak pinjaman modal yang bersumber dari *riba*, hal itu ia tunjukkan dengan cara menolak tawaran pinjaman yang berbunga untuk pengembangan Resto Khoja.

Manajer Utama Resto Khoja tegas dan teliti dalam memperhatikan kehalalan sumber modal dan proses produksi makana Resto Khoja. Dengan komitmen menjalankan bisnis dari sumber modal yang bebas *riba*, mengakibatkan sumber modal yang diterima Resto Khoja menjadi terbatas. Manajer Utama Resto Khoja tidak merasa kesulitan dalam mengembangkan Resto Khoja karena ia percaya kepada Allah SWT, bahwa ia mampu mengembangkan Resto Khoja dengan *ikhtiyar*, pengalaman, serta kecerdasannya (*fatamah*) membaca peluang pasar, menganalisa data kekuatan dan kelemahan Resto Khoja serta membuat strategi-strategi bisnis melalui berbagai inovasi promosi yang diagendakan perbulan, seperti pemberian diskon belanja. Maksud dari nilai kecerdasan

(*fatahah*) di sini adalah sebuah kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi.¹⁴

Manajer Utama Resto Khoja adalah orang yang berani (*syaja'ah*). Maksud dari keberanian di sini adalah keberanian mengatakan sesuatu yang benar apabila benar, dan berani mengatakan sesuatu yang haram apabila itu haram. Keberanian itu ia tunjukkan dengan cara tegas menolak sumber modal dari *riba* serta ia juga berani menegur karyawan yang melanggar ketentuan produksi Resto Khoja. Dari nilai keberanian (*syaja'ah*) yang ditunjukkan Manajer Utama Resto Khoja tersebut, penulis juga menemukan kejujuran nilai (*shiddiq*) dalam diri Manajer Utama Resto Khoja. Maksud kejujuran di sini adalah sebuah perilaku terpuji yang dimiliki manusia, sehingga dia dipercaya di manapun dia berada. Kejujuran akan membimbing pada kebaikan. Manajer Utama Resto Khoja telah melakukan sesuatu yang terpuji karena telah berusaha memproduksi produk-produk halal untuk konsumsi masyarakat melalui proses produksi yang sesuai syariat Islam.

Manajer Utama Resto Khoja menyampaikan ketentuan Standar Operasional Prosedur produksi Resto Khoja dengan menggunakan nilai (*tabligh*). Maksud *tabligh* di sini adalah menyampaikan informasi yang berguna untuk kepentingan tertentu antara umat manusia agar terjalin komunikasi yang dapat memberikan manfaat antara satu dengan yang lain. Jika Manajer Utama Resto Khoja berdiam diri ketika mengetahui karyawan telah membeli bahan baku olahan yang belum terjamin halal. Berarti Manajer Utama Resto Khoja tidak menjalankan nilai *tabligh* yang telah diajarkan oleh Rasulullah SAW.

Kedua, Manajer Utama Resto Khoja menggunakan gaya kepemimpinan *laissez faire*. Maksud dari gaya kepemimpinan *laissez faire* adalah ketika seorang pemimpin sedikit sekali menggunakan kekuasaannya atau sama sekali membiarkan bawahannya untuk berbuat sesuka hatinya. Gaya ini ia tunjukkan ketika memberikan motivasi kepada para karyawan. Seperti ketika memberikan

¹⁴ Amrin, *Strategi...*, h. 14.

motivasi agar karyawan terus mengembangkan diri mereka melalui pelatihan, sehingga menjadi seorang karyawan yang unggul, tangguh dan berkompeten serta penuh ketaqwaan kepada Allah SWT. Manajer Utama Resto Khoja tidak memaksa dengan menggunakan kekerasan ketika memotivasi. Setiap karyawan diberikan kebebasan untuk mengikuti atau tidak mengikuti pelatihan kerja yang disediakan untuk karyawan. Manajer Utama Resto Khoja hanya mengarahkan karyawan supaya dapat bekerja dengan baik. Ia juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki prestasi yang baik akan dinaikkan jabatannya.

Dilihat dari gaya kepemimpinan *laissez faire* Manajer Utama Resto Khoja di atas, penulis menemukan sebuah cara komunikasi (*tabligh*) yang baik dari pemimpin kepada bawahan. Komunikasi baik itu terlihat ketika Manajer Utama Resto Khoja menyampaikan sebuah informasi yang berguna dan bermanfaat bagi karyawan yaitu berupa informasi peluang untuk mendapatkan kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Manajer Utama Resto Khoja menunjukkan kecerdasannya (*fatamah*) dalam merangsang para karyawan agar mengikuti pelatihan kerja dengan cara memberikan *reward* (penghargaan) berupa kenaikan jabatan. Penghargaan tersebut dijadikan sebuah motivasi untuk bekerja lebih baik. Prestasi karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi (keterampilan) kerja yang baik, oleh karena itu karyawan yang memahami tujuan dari motivasi Manajer Utama akan mengikuti pelatihan kerja jika ingin mendapatkan *reward* tersebut.

Ketiga, Manajer Utama Resto Khoja menggunakan gaya kepemimpinan demokratis atau musyawarah. Maksud dari gaya demokratis adalah ketika seorang pemimpin mampu memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menentukan suatu kegiatan secara bersama melalui musyawarah atau diskusi. Gaya demokratis ditunjukkan ketika Manajer Utama Resto Khoja ingin mencari sebuah jawaban yang objektif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang belum pernah terjadi di Resto Khoja. Manajer Utama Resto Khoja menyampaikan masalah tersebut kepada para karyawan dengan cara komunikasi (*tabligh*) yang baik. Ia

menyampaikan pada karyawan bahwa ia sedang mengalami sebuah masalah dan ia meminta semua karyawan memberikan ide serta alasan atas ide tersebut.

Ketika Manajer Utama Resto Khoja menemui sebuah masalah dan ia belum mengerti bagaimana solusi yang tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut, ia tidak merasa malu meminta sebuah solusi kepada karyawan yang lebih memahami situasi lapangan untuk mendapatkan solusi yang tepat. Manajer Utama Resto Khoja juga menunjukkan gaya kepemimpinan demokratisnya dengan memberikan hak kepada semua karyawan untuk menyampaikan saran dan keluhan mereka, ketika memang terdapat kekuarangan di dalam oprasional Resto Khoja. Manajer Utama Resto Khoja merealisasikan pemberian hak tersebut dengan memberi sebuah buku komunikasi serta nomor kontak telepon pemimpin divisi bagian (*supervisor atau leader*) kepada para karyawan, hal ini dilakukan agar saran dan keluhan mereka dapat tersampaikan dengan baik.

Manajer Utama Resto Khoja memiliki kejujuran dan keberanian pada gaya kepemimpinan demokratisnya. Kejujuran (*shiddiq*) itu terlihat ketika ia dengan berani (*syaja'ah*) mengatakan yang sebenarnya tentang apa yang ia alami, yaitu sesuatu yang tidak ia ketahui. Ia berani meminta pendapat pada bawahanya yang lebih mengetahui situasi lapangan untuk mendapatkan jawaban dengan tepat. Ia tidak hanya menerima pendapat karyawan lalu menjalankan pendapat tersebut begitu saja, akan tetapi ia juga meminta sebuah alasan kenapa pendapat tersebut pantas untuk dipilih dan dijalankan. Hal ini juga menunjukkan kecerdasan (*fatanah*) Manajer Utama Resto Khoja dalam mengambil sebuah keputusan untuk menyelesaikan masalah yang ada di Resto Khoja. Karena maksud *fathanah* (cerdas) di sini adalah mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang terjadi dalam tugas dan kewajiban.