

**UPAYA MEMBENTUK ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN
MELALUI BIMBINGAN AGAMA ISLAM
(STUDI KASUS DI WAROENG STEAK AND SHAKE
CABANG NGALIYAN SEMARANG)**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial Islam (S.Sos)
Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam (BPI)

Oleh:
Zidan Fajar Adzikri
2001016011

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
2025**

NOTA PEMBIMBING

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : -

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Walisongo Semarang
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Zidan Fajar Adzikri
NIM : 2001016011
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan : Bimbingan dan Penyuluhan Islam
Judul : Upaya Membentuk Etos Kerja Islami Karyawan Melalui Bimbingan Agama Islam (Studi Kasus di Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang).

Dengan ini kami setuju, dan mohon agar segera diujikan. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 24 Maret 2025

Pembimbing,



Komarudin M. Ag

NIP. 196804132000031001

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGESAHAN SKRIPSI
UPAYA MEMBENTUK ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN MELALUI
BIMBINGAN AGAMA ISLAM (STUDI KASUS DI WAORENG STEAK
AND SHAKE CABANG NGALIYAN SEMARANG)

Disusun Oleh:

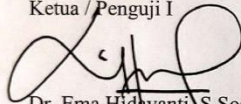
Zidan Fajar Adzikri

2001016011

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 11 April 2025 dan dinyatakan telah lulus memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana sosial (S.Sos)

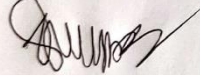
Susunan Dewan Penguji

Ketua / Penguji I



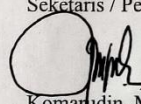
Dr. Ema Hidayanti, S.Sos.I., M.S.I
NIP. 198203072007102001

Penguji III



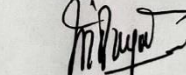
Hj. Mahmudah, S.Ag, M.Pd.
NIP. 197011291998032001

Sekretaris / Penguji II



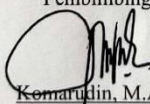
Komarudin, M.Ag.
NIP. 196804132000031001

Penguji IV



Hj. Widayat Mintarsih, M.Pd.
NIP. 196909012005012001

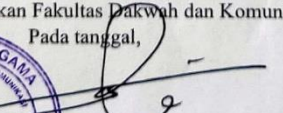
Mengetahui,
Pembimbing



Komarudin, M.Ag.
NIP. 196804132000031001

Disahkan oleh
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Pada tanggal,




Prof. Dr. H. Moh. Fauzi, M.Ag.
NIP. 197205171998031003

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zidan Fajar Adzikri

Nim : 2001016011

Jurusan : Bimbingan Penyuluhan Islam

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil kerja saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi di lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum/tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 24 Maret 2025

Penulis,

Zidan Fajar Adzikri

NIM: 2001016011

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahhirabbilalamin, segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selanjutnya tidak lupa shalawat serta salam kepada junjungan dan suri teladan kita Nabi Muhammad SAW yang telah bersusah payah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah dan tidak berilmu pengetahuan, ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan sebagaimana apa yang kita rasakan sekarang ini, juga kepada ahli kerabat dan sahabat yang turut membantu perjuangan beliau dalam menegakkan kalimat tauhid.

Suatu kebahagiaan bagi penulis dalam rangka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam program studi strata satu (S1) di bidang ilmu Bimbingan Penyuluhan Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang, penulis menyusun sebuah karya dengan judul skripsi:

Upaya Membentuk Etos Kerja Islami Karyawan Melalui Bimbingan Agama Islam (Studi Kasus Di Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang)

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini banyak menghadapi hambatan dan kesulitan dikarenakan kurangnya pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, namun Allah SWT senantiasa memberikan jalan dan petunjuk serta, bimbingan, bantuan do'a dari berbagai pihak. Alhamdulillah akhirnya hambatan dan kesulitan tersebut dapat penulis lewati, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut berpartisipasi kepada:

1. Yang terhormat, Prof. Dr. H. Nizar, M.Ag., Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Yang terhormat, Prof. Dr. H. Moh. Fauzi, M. Ag., Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
3. Ketua Jurusan BPI Ibu Dr. Ema Hidayanti, S. Sos.I., M.S.I dan Sekretaris Jurusan BPI Ibu Hj. Widayat Mintarsih, M.pd., yang telah memberikan arahan kepada penulis.
4. Bapak Komarudin, M. Ag, selaku Wali Dosen dan Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing, memberikan semangat, dukungan, kritik dan saran selama proses pengerjaan skripsi hingga selesai.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang yang telah mendidik selama menempuh studi program SI jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam.
6. Kedua orang tua tersayang, yang telah mengantarkan penulis pada kehidupan yang sempurna ini, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada Bapak dan Ibu yang selalu mendo'akan serta

memberikan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di UIN Walisongo Semarang.

7. Terkhusus orang terdekat yakni kedua kakak laki-laki penulis yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Terkhusus pada Sahabat/Teman penulis yang berperan penting dalam penyusunan skripsi ini dan yang sama-sama berjuang menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Terima kasih kepada Manajer Outlet dan Karyawan Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang yang telah membantu penulis dan meluangkan waktu untuk penulis dapat mengumpulkan data dan segala informasi terkait dengan hal yang diteliti oleh penulis

Segala usaha telah peneliti lakukan untuk menyempurnakan skripsi ini. Namun, peneliti menyadari bahwa secara keseluruhan sangat memungkinkan masih terdapat kesalahan dalam penulisan maupun terkait dengan isi skripsi yang telah tertulis di dalamnya. Oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun serta dapat memberikan masukan demi perbaikan di masa yang akan datang. Dengan demikian, akhirnya atas segala bantuan, dukungan do'a, pengorbanan, dan jasa-jasa yang telah diberikan oleh semua pihak, peneliti serahkan semua kembali kepada Allah Swt untuk membalas semua kebaikannya. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Semarang, 24 Maret 2025

Penulis,



Zidan Fajar Adzikri

NIM. 2001016011

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat, nikmat, dan karunia-Nya sehingga skripsi ini telah selesai. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Almamater jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang, tempat saya menimba ilmu dan mengembangkan diri.
2. Kedua orang tua tercinta, sumber kasih sayang, do'a yang tiada hentinya, inspirasi, dan semangat hidup penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat-Nya kepada beliau.
3. Kakak dan saudara-saudara yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada saya.
4. Teman seperjuangan BPI angkatan 2020, terimakasih atas kebersamaan, dukungan, dan semangatnya.
5. Waroeng Steak and Shake khususnya cabang Ngaliyan, Kota Semarang.
6. Segenap pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Terimakasih atas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan. Semoga Allah SWT membalasnya dengan kebaikan yang berlipat. Besar harapan skripsi ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis sendiri, bagi pembaca, dan pihak yang memerlukannya. Aamiin.

MOTTO

لَا يَغُرَّنْكَ تَقَلُّبُ الَّذِينَ كَفَرُوا فِي الْبِلَادِ

"Jangan sekali-kali kamu teperdaya oleh kegiatan orang-orang kafir (yang bergerak) di seluruh negeri." (QS. Ali 'Imran 3: Ayat 196)

ABSTRAK

Zidan Fajar Adzikri (2001016011). *Upaya Membentuk Etos Kerja Islami Karyawan Melalui Bimbingan Agama Islam (Studi Kasus Di Waroeng Steak And Shake Cabang Ngaliyan Semarang).* Salah satu kekuatan perusahaan ada pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang kuat dapat dibentuk dengan bimbingan khusus dan latihan yang baik. Waroeng Steak and Shake adalah salah satu perusahaan bisnis dibidang kuliner yang menanamkan nilai-nilai Islami melalui program spritual company untuk para karyawan yang bekerja disana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi etos kerja Islami karyawan setelah mendapatkan bimbingan agama Islam dan untuk mengetahui upaya membentuk etos kerja Islami karyawan melalui bimbingan agama Islam.

Penelitian ini, yang berupaya menggali lebih dalam fenomena etos kerja Islami di lingkungan bisnis, menggunakan studi kasus dengan pendekatan kualitatif yang mendalam, dan bersifat deskriptif untuk memberikan gambaran yang komprehensif. Manajer outlet Waroeng Steak and Shake Ngaliyan merupakan sumber data primer. Buku, artikel jurnal, dokumen, rekaman suara, foto dan lain-lain menjadi sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti melakukan keabsahan data dengan menggunakan triangulasi waktu. Peneliti menganalisis data melalui tiga tahap yaitu: reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebelum adanya program bimbingan agama, perusahaan menghadapi tantangan terkait komunikasi, motivasi, pengelolaan waktu, serta etos kerja karyawan yang kurang optimal, tercermin dari kurangnya kedisiplinan dan kualitas kerja yang belum maksimal. Setelah implementasi program spiritual company, terjadi perubahan positif yang signifikan pada karyawan, termasuk peningkatan motivasi diri, keikhlasan dalam bekerja, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab. Hal ini berhubungan positif dengan peningkatan etos kerja karyawan secara keseluruhan, dan berdampak positif pada respon pelanggan. Hal tersebut disebabkan oleh adanya upaya membentuk etos kerja Islami melalui program bimbingan agama Islam, yang dilaksanakan melalui kegiatan seperti tausyiah, sesi tanya jawab, belajar ngaji tahsin Al-Qur'an, dan hafalan empat surat pilihan dengan difasilitasi seorang ustaz melalui metode ceramah dan motivasi. Penerapan konsep bisnis Islami melalui program bimbingan agama Islam juga membentuk rutinitas kerja Islami di kalangan karyawan, termasuk pelaksanaan salat Dhuha, briefing dengan do'a dan shalawat, salat wajib berjamaah, membaca Al-Qur'an, dan do'a bersama sebelum dan sesudah jam kerja. Kegiatan dan rutinitas ini berkontribusi signifikan dalam membentuk keimanan, ketaqwaan, akhlak yang baik, serta etos kerja Islami karyawan Waroeng Steak and Shake cabang Ngaliyan Semarang.

Kata kunci: Bimbingan Agama Islam, Etos Kerja Islami, Dampak Positif.

DAFTAR ISI

NOTA PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan.....	8
D. Manfaat penelitian	9
E. Tinjauan Pustaka.....	9
F. Metode Penelitian	12
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	12
2. Definisi Konseptual	13
3. Sumber Data.....	15
4. Teknik Pengumpulan Data.....	19
5. Uji Keabsahan Data	20

6. Teknik Analisis Data.....	22
G. Sistematika Penulisan	24
BAB II KERANGKA TEORI.....	26
A. Bimbingan Agama Islam	26
1. Pengertian Bimbingan Agama Islam	26
2. Metode Bimbingan Agama Islam	27
3. Fungsi dan Tujuan Bimbingan Agama	28
4. Asas-Asas Bimbingan Agama	29
B. Dakwah.....	32
1. Pengertian Dakwah	32
2. Unsur-unsur Dakwah	33
C. Evaluasi Bimbingan Agama	38
1. Pengertian Evaluasi Bimbingan Agama	38
2. Model Evaluasi Bimbingan Agama	39
3. Tujuan dan Fungsi Evaluasi Bimbingan Agama	41
D. Etos Kerja Islami	42
1. Konsep Etos Kerja	42
2. Pengertian Etos Kerja Islami	45
3. Sifat dan Karakteristik Etos Kerja Islami	47
4. Indikator Etos Kerja Islami.....	48
5. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami	49
6. Urgensi Etos Kerja Islami.....	52
BAB III UPAYA MEMBENTUK ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN MELALUI BIMBINGAN AGAMA ISLAM	53
A. Gambaran Umum Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang.....	53

1. Sejarah Berdirinya Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan	53
2. Visi dan Misi Waroeng Steak and Shake	56
a. Visi.....	56
b. Misi	56
c. Spiritual Company	57
3. Struktur Organisasi Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan	57
4. Alamat Outlet Waroeng Steak and Shake	61
B. Kondisi Etos Kerja Islami Karyawan Waroeng Steak and Shake	67
C. Upaya Membentuk Etos Kerja Islami Karyawan melalui Bimbingan Agama Islam (Spiritual Company) Waroeng Steak and Shake	72
BAB IV ANALISIS PEMBENTUKAN ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN MELALUI BIMBINGAN AGAMA ISLAM DI WAROENG STEAK AND SHAKE	78
A. Analisis Kondisi Etos Kerja Islami Karyawan Di Waroeng Steak And Shake Cabang Ngaliyan Semarang	78
B. Analisis Pembentukan Etos Kerja Islami Karyawan Melalui Bimbingan Agama Islam Di Waroeng Steak And Shake Cabang Ngaliyan Semarang..	83
BAB V PENUTUP	94
A. KESIMPULAN	94
B. SARAN	95
C. PENUTUP	96
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN-LAMPIRAN	100
BIODATA PENULIS.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Staff Depan dan Staff Dapur Outlet Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang.....	58
Tabel 3.2 Data Outlet Waroeng Steak and Shake di Indonesia	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Outlet Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang.....	58
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi.....	100
Lampiran 2 Pedoman Wawancara	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam agama yang sempurna, setiap aspek ajarannya masuk ke dalam kehidupan manusia. Sebab Islam berpedoman pada Al-Qur'an dan Sunah Nabi Muhammad Saw, dengan demikian telah ditetapkan juga oleh Allah Swt untuk mengatur kehidupan yang ada di muka bumi dengan tujuan agar dapat mencapai kebaikan-kebaikan yang ada di dunia maupun di akhirat kelak. Maka untuk mendapatkan rida Allah Swt, seluruh umat Islam diminta untuk senantiasa menyembah hanya kepada Allah Swt dan meninggalkan segala larangan-Nya. Dengan adanya pemahaman ini setiap muslim diharuskan untuk selalu berusaha dalam hal memanfaatkan waktunya dengan kegiatan yang bermanfaat, karena Rosulullah Saw bersabda: “Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia” (HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni dalam Shahihul Jami’ no: 3289). Hal tersebut dapat diwujudkan, salah satunya dengan bekerja. Karena bekerja merupakan suatu ibadah dalam Islam. Oleh karena itu, dalam bekerja, kita juga harus mengikuti aturan-aturan yang sudah tertera di dalam Al-Qur'an dan Sunah Rasulullah Saw (Jannah Naijull, 2021: 13).

Menjunjung tinggi martabat manusia adalah bagian dari pekerjaan. Dikarenakan dengan bekerja manusia akan beraktivitas yang tujuannya untuk memenuhi kebutuhan hidup baik secara jasmani maupun rohaninya. Dalam agama Islam telah diajarkan bahwa dalam bekerja itu harus dilakukan dengan sungguh-sungguh. Islam menganjurkan kepada umatnya untuk selalu berbuat baik dan dapat bermanfaat untuk sesamanya. Karena sejatinya setiap perbuatan yang dilakukan oleh seseorang baik itu perbuatan baik atau bahkan perbuatan buruk sekalipun akan kembali kepada diri sendiri dan mendapatkan balasan yang setimpal. Dalam bekerja ada sebuah prinsip yang bernama etos kerja. Hal tersebut sangat penting untuk dimiliki oleh para pekerja guna dapat mencapai kepuasan dalam pekerjaannya, dan etos kerja yang dilandasi pada keyakinan Islam akan menghasilkan kinerja yang tinggi untuk mencapai kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat. Untuk mencapai etos kerja Islami yang tinggi, maka

perlu adanya motivasi dengan cara beribadah, hal tersebut dapat dijadikan suatu komponen yang paling utama agar manusia selalu ingat akan keberadaan-Nya, di sisi lain dengan adanya suatu hadiah juga dapat menjadikan etos kerja seorang karyawan makin bertambah. Serta adanya hukuman bagi karyawan yang tidak patuh akan peraturan yang ada (Amelia et al., 2024: 2).

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang tidak dapat berdiri sendiri, melainkan selalu membutuhkan individu lain di sekitarnya. Tiap individu dapat berinteraksi dengan lingkungan sosial mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Mereka juga dapat bekerja sama, berteman, bermurah hati, dan juga berempati, akan tetapi mereka juga dapat bersikap sebaliknya seperti, bersaing, mementingkan diri sendiri atau egois, tak acuh dan sebagainya. Manusia akan selalu berusaha untuk mendapatkan semua yang mereka inginkan, dan tindakan manusia juga dapat sesuai dengan norma sosial maupun bertentangan dengan norma-norma yang ada di lingkungan. Dengan hal inilah maka peran agama dan perilaku keagamaan dalam kehidupan manusia itu dianggap penting sebagai pedoman dalam kehidupannya (Jupetra et al., 2023:73).

Kehidupan sosial umat Islam sangat diperhatikan. Selain itu, keberadaannya telah berkontribusi pada peningkatan harkat dan martabat manusia. Bekerja adalah salah satu nilai sosial yang selalu dikedepankan oleh Islam. Sebagaimana yang dikatakan Allah Swt dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

Artinya “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Swt yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Berdasarkan ayat di atas maka dapat disimpulkan bahwa Allah Swt memerintahkan hamba-Nya untuk beramal dan juga bekerja. Dan di sisi lain,

Allah Swt juga melarang hambanya untuk bersikap malas dan membuang-buang waktu. Allah Swt juga melihat dan menilai bahwa setiap amal hamba-Nya akan diperhitungkan kelak di akhirat nanti, dikarenakan dengan hal ini setiap amal yang dikerjakan oleh tiap individu harus dilakukan secara ikhlas dan semata-mata dikerjakan hanya mengharap rida Allah Swt, bukan karena riya' maupun mengharap pujian dari manusia di lingkungan sekitar. Allah Swt juga mendorong hamba-Nya untuk bersungguh-sungguh dalam melakukan amal dan pekerjaan mereka karena Allah tidak hanya melihat hasilnya saja, akan tetapi prosesnya pun tak luput dari pandangan dan perhatiannya. Allah Swt mengetahui segala perbuatan manusia, baik yang terang-terangan maupun yang tersembunyi. Dengan demikian, semua orang akan kembali kepada Allah dan bertanggung jawab atas semua yang telah mereka lakukan selama hidup di dunia.

Hadis dan Al-Qur'an juga sudah menyatakan anjuran tentang motivasi amal dan etos kerja. Sedangkan menurut Triguno dalam (Hidayanti & Huzaini, 2017: 2) Etos kerja Islami merupakan suatu nilai yang membentuk sebuah kepribadian pada diri seorang muslim dalam bekerja yang memiliki kreativitas, produktivitas, inovatif, berdasarkan pengetahuan konseptual, serta hukum-hukum yang telah ditetapkan agama dan norma masyarakat. Adapun menurut keterangan karyawan dari Waroeng Steak and Shake yakni Mas Zidni, bahwa dengan adanya SOP yang berlaku, dan menggunakan spiritual company bagi para karyawannya, seperti diwajibkannya mengikuti kajian sebulan sekali, mengaji, menghafal Al-Qur'an mulai dari juz 30 hingga empat surat pilihan dan diwajibkannya salat fardhu berjamaah. Iya itu dapat menciptakan etos kerja Islami bagi kami karyawannya (Wawancara Mas Zidni, 21 April 2024).

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan ekonomi dan bisnis sangat meningkat pesat, dengan adanya hal tersebut maka tidak dapat dimungkiri bahwa persaingan di dalam dunia kerja juga makin ketat. Di tengah dinamika ini sangat penting bagi sebuah perusahaan organisasi agar memastikan karyawannya memiliki etos kerja yang baik, terutama yang sejalan dengan nilai-nilai agama, dengan demikian adanya sebuah fenomena bisnis yang berbasis

spiritual yang mana pada saat ini telah menjadi isu yang sentral, dan juga sudah dapat berkembang di Indonesia. Salah satunya adalah bisnis dibidang kuliner atau FnB yakni Waroeng Steak and Shake yang pertama kali berdiri di Yogyakarta pada tahun 2000 yang didirikan oleh pasangan suami istri, Bapak Jody Brotosuseno dan Ibu Aniek. Pertama kali didirikan di teras rumah kontrakannya di jalan Cendrawasih, Demangan, Yogyakarta. Usaha ini bisa berdiri tidak terlepas dari pengaruh ayahnya Jody yang merupakan pengusaha restoran Obonk Steak and Ribs di Yogyakarta, yang telah berdiri cukup lama dan pelanggannya merupakan kelas menengah keatas. Oleh karena itu, pasangan suami istri ini berpikir untuk membuka tempat makan steak bagi orang-orang dari kelas menengah ke bawah terutama para mahasiswa, karena Yogyakarta terkenal sebagai kota pelajar. Mereka kemudian memilih nama “Waroeng” sebagai nama tempatnya agar terkesan murah dan dapat dijangkau oleh para pelajar dan mahasiswa. Waroeng Steak and Shake ini memiliki keunikan karena tetap menyediakan nasi bagi konsumennya. Dan pada saat ini bisnis tersebut sudah memiliki cabang ratusan dan memperkerjakan lebih dari 1.000 karyawan. Waroeng steak ini juga sudah memiliki sertifikat halal MUI (Waroeng Steak and Shake, 2020: diakses tanggal 28 September 2024).

Mengutip sumber dari youtube dengan chanel yang bernama Pecah Telur, ada keunikan yang menjadi daya tarik penulis untuk melakukan penelitian di Waroeng Steak and Shake. Sesuai dengan yang disampaikan owner Waroeng Steak and Shake, Bapak Jody Brotosuseno mengungkapkan bahwa salah satu kekuatan perusahaan ada pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang kuat dapat dibentuk dengan bimbingan khusus dan latihan konsep yang baik. Untuk membentuk sumber daya manusia yang jujur, amanah atau dapat dipercaya, tanggung jawab, dan berkomitmen dengan pekerjaannya bukan suatu yang mudah. Terutama pada aspek kejujuran dan amanah, karena dengan terpenuhinya kedua aspek tersebut maka tujuan sebuah perusahaan yang ingin berkembang menjadi lebih besar lagi dapat tercapai. Ada sebuah program yang namanya *Spiritual company*, program tersebut dilatar belakangi dari konsep yang ada dipondok pesantren yaitu setelah salat mendo’akan donaturnya dan

lain sebagainya. Konsep itulah yang akhirnya diterapkan pada perusahaan Waroeng Steak and Shake, dengan diawali dari menyuruh semua karyawannya untuk berhenti merokok, karena pada saat itu gaji karyawan masih upah minimum regional. Setelah hal itu terwujud maka uang yang biasa untuk dibelikan rokok, dialokasikan ke hal yang bermanfaat yaitu sedekah untuk rumah Tahfidz Waroeng Grup, agar mendapatkan keberkahan.

Program *Spiritual company* merupakan program dakwah yang ingin menjadikan kekuatan *do'a* dari para karyawannya untuk perusahaannya, pertama dimulai dari berhenti merokok bagi karyawan, lalu mengikuti sebuah kajian ceramah, memberikan guru ngaji untuk karyawannya, wajib melaksanakan salat lima waktu, membuatkan kegiatan kajian dengan warga sekitar dengan tujuan agar karyawan dapat memahami kebutuhan yang ada dilingkungannya. Tak hanya itu sebelum membuka outlet Waroeng Steak and Shake seluruh karyawan di setiap outlet wajib membaca sholawat dan *do'a* bersama. Adanya motivasi untuk semua karyawannya untuk ngaji dan menghafal Al-Qur'an, apabila karyawan dapat menghafal empat surat pilihan yang terdiri dari surat Al-Waqiah, Yasin, Ar-Rahman, Al-Mulk diberi satu kupon undian umrah persurat yang dihafalnya. Kerja di Waroeng Steak and Shake memberikan waktu karyawan untuk menunaikan ibadah, tidak berfokus hanya pada dunia saja, akan tetapi fokus juga terhadap akhiratnya. Seperti contoh program *spiritual company* yaitu ketika hari Jum'at maka outlet buka pukul 13.00, agar seluruh karyawan dapat melakukan ibadah salat jumat terlebih dahulu. Dan perlu diketahui bahwa Waroeng Steak and Shake tidak membuka *frenchise*, semua outlet yang tersebar di seluruh Indonesia merupakan cabang dari outlet pusat yang semuanya menjadi tanggung jawab owner. Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan apabila dimasa yang akan datang, Waroeng Steak and Shake ini jika sudah siap dapat membuka *frenchise* bagi siapa saja yang ingin menjadi mitranya (Agung Endrita, 2022: diakses 17 September 2024).

Bisnis Waroeng Steak and Shake yang mana di dalamnya memiliki sebuah peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawannya, adanya peraturan tersebut diberikan dengan tujuan agar para karyawannya dapat disiplin dalam

bekerja. Peraturan yang terdapat dalam bisnis tersebut yakni berdo'a sebelum melakukan pekerjaan, di tengah-tengah pekerjaannya melayani pelanggan karyawan juga tidak boleh melupakan akan kewajibannya untuk melaksanakan salat lima waktu, karena syarat menjadi karyawan di Waroeng Steak and Shake harus beragama Islam. Dengan demikian Waroeng Steak and Shake juga telah menerapkan nilai-nilai Islam untuk para karyawan, bahkan ada sebuah agenda bagi karyawan yakni dengan diadakannya pengajian khusus karyawan yang sudah dijadwalkan oleh ownernya dengan kurun waktu sebulan sekali, kemudian dalam kegiatan mengaji dan menghafalkan Al-Qur'an yang dilakukan dalam kurun waktu satu minggu satu kali. Hal tersebut bertujuan untuk membentuk moral para karyawan agar dia dapat berperilaku lebih baik sesuai dengan ajaran Islam. Hal ini masuk kedalam strategi bisnis dari Waroeng Steak and Shake ini agar dapat memenuhi kepuasan karyawannya, dengan asumsi apabila karyawan puas maka akan timbul etos kerja yang tinggi (Saputro & Prasetyo, 2015: 162). Akan tetapi, untuk mencapai hal tersebut tidaklah mudah, pasti akan menemui suatu permasalahan yang harus dihadapi oleh setiap karyawan dalam mempertahankan etos kerja Islaminya tersebut di tengah adanya dinamika dunia kerja yang sangat beragam ini, maka dengan hal ini adanya tuntutan produktivitas, target penjualan, persaingan pasar, lingkungan kerja yang buruk, dan lain-lain yang dapat mengalihkan fokus mereka dari nilai-nilai Islami.

Oleh sebab itu, perlu adanya sebuah pendekatan yang efektif untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya memahami nilai dasar yang itu-itu saja, tetapi juga dia harus mampu untuk menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Maka dengan hal inilah ada sebuah cara yang telah ditempuh oleh owner Waroeng Steak and Shake untuk dapat meningkatkan etos kerja Islami pada karyawan, diantaranya adalah dengan pendekatan bimbingan agama Islam pada program *spiritual company*. Dalam hal ini pemberian bimbingan agama ditunjukan untuk meningkatkan perilaku Islami karyawan. Dan juga penanaman konsep dalam perusahaan untuk menumbuhkan semangat beribadah dan menciptakan suasana keagamaan yang kuat ditempat kerja.

Konsep *spiritual company* memiliki keuntungan bagi sebuah perusahaan karena ketika karyawannya merasa bahagia maka akan memberikan dampak yang positif untuk perusahaan. Salah satu bentuknya yaitu bimbingan agama Islam. Bimbingan agama sendiri merupakan sebuah bagian dari aktivitas dakwah yang sifatnya internal untuk umat Islam saja. Bimbingan agama saat ini sudah banyak diterapkan di dalam dunia kerja, karena agama dianggap sebagai panduan hidup umat manusia dalam menjalankan segala aktifitasnya, dan bimbingan agama bersifat *preventif* atau pencegahan terhadap sikap yang menyimpang yang banyak bermunculan di dunia kerja, sehingga individu tersebut diharapkan mendapatkan kebahagiaan hidup baik di dunia maupun di akhirat.

Hal ini menjadi penting bagi suatu perusahaan bisnis yang karyawannya harus beragama Islam, di mana sesuai dengan yang apa yang telah disampaikan oleh Samsul Munir Amin dalam bukunya yang berjudul “Bimbingan dan Konseling Islami” mengartikannya sebagai proses pemberian bantuan terarah secara terusmenerus dan sistematis kepada setiap individu agar dia dapat mengembangkan potensinya secara optimal dengan cara menginternalisasikan nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur’an dan Sunah Rasulullah Saw kedalam dirinya (Lahu Iqbal, 2021: 73).

Alasan dilakukan penelitian ini adalah adanya suatu praktik bimbingan agama Islam yang diberikan oleh pembimbing agama dan juga manajer dari Waroeng Steak and Shake, baik bimbingan individu maupun secara kelompok, serta bimbingan agama ini dilakukan secara konsisten dengan harapan karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja sehingga etos kerja Islaminya dapat meningkat. Di sisi lain dari sudut pandang penulis merasa bahwa sesuatu yang Islami dalam dunia kerja itu sangat diperlukan, dikarenakan ketika sebuah lingkungan kerja yang buruk, menganggap bahwa karyawan yang melaksanakan kewajibannya sebagai muslim yaitu salat lima waktu, akan dicibir dan mendapatkan pandangan sinis seolah diremehkan dari rekan kerjanya. Padahal itu merupakan sebuah kewajiban bagi umat Islam untuk ditaati. Jadi apabila disuatu perusahaan yang semua karyawannya beragama

Islam itu perlu mengangkat nilai-nilai keislamannya agar terhindar dari hal yang telah disebutkan sebelumnya.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan adanya peningkatan etos kerja Islami melalui penerapan metode bimbingan agama untuk karyawannya. Peneliti bertujuan untuk mengetahui upaya dalam membentuk etos kerja Islami karyawan melalui bimbingan agama Islam. Itulah yang menjadi gambaran peneliti untuk mengangkat judul penelitian **“Upaya Membentuk Etos Kerja Islami Melalui Bimbingan Agama Islam (Studi Kasus Di Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang).”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi etos kerja Islami karyawan setelah mendapatkan bimbingan agama Islam di Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang?
2. Bagaimana upaya membentuk etos kerja Islami karyawan melalui bimbingan agama Islam di Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi etos kerja Islami pada karyawan Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang setelah mendapatkan bimbingan agama Islam
2. Untuk mengetahui upaya membentuk etos kerja Islami karyawan melalui bimbingan agama Islam di Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang.

D. Manfaat penelitian

Manfaat pada penelitian ini dapat dibedakan menjadi beberapa aspek diantaranya:

1. Manfaat teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan khazanah keilmuan dalam aspek bimbingan agama Islam untuk membentuk etos kerja Islami karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya terkhusus dalam jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, dan dapat mengetahui upaya apa saja yang digunakan untuk membentuk etos kerja Islami karyawan melalui bimbingan agama Islam di Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis, perusahaan, dan pembaca, serta dapat digunakan sebagai acuan guna sebagai pembandingan peneliti dan bahan rujukan dengan tema yang kurang lebih sama di penelitian yang akan datang.

E. Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka merupakan telaah kritis atas penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dengan adanya tinjauan Pustaka ini peneliti memiliki tujuan untuk menghindari plagiasi, mencari aspek-aspek yang belum diteliti untuk dikembangkan dan menjelaskan perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Maka dari itu peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan rencana penelitian saat ini.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh M. Habiburrohman pada tahun (2022) dengan judul skripsinya yaitu “Bimbingan Agama Islam untuk Meningkatkan Etos Kerja Islami di Percetakan Menara Kudus”. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) dengan jenis penelitian kualitatif deskriptif dan teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengolahan datanya dengan triangulasi, dan

Teknik analisis data menggunakan 3 tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sumber data utamanya adalah pembimbing atau ustaz dan karyawan. Sedangkan data keduanya ialah buku, dokumen yang berkaitan dengan penelitian, foto, dan lain-lain. Hasil penelitian menyebutkan bahwa bimbingan agama Islam yang telah dilaksanakan mendapatkan hasil yang positif, dimana adanya semangat yang tinggi pada setiap partisipan untuk memperoleh ilmu agama, adanya sikap konsisten dalam mempelajari agama demi memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang Islam, dan tentunya meningkatnya etos kerja karyawannya.

Kedua, skripsi yang disusun oleh Muhamad Abdul Jabar (2019) dengan judul “Bimbingan dan Konseling Islam Dalam Menumbuhkan Etos Kerja Bagi Pengemis (Studi Kasus di Panti Pelayanan Sosial PGOT Mardi Utomo Semarang)”. Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus, dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Teknik Pengumpulan datanya menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Lalu pengolahan data dilakukan dengan 3 langkah yaitu reduksi data, sajian data, dan verifikasi data. Sumber data atau obyek penelitian ini adalah pengemis dan pembimbing di Panti Pelayanan Sosial PGOT Mardi Utomo. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran bimbingan dan konseling Islam dalam meningkatkan etos kerja para pengemis di Panti Pelayanan Sosial PGOT Mardi Utomo Semarang. Hasil pada penelitian ini telah dapat menjawab rumusan masalahnya, dan hasilnya sebagai berikut: proses pelaksanaan bimbingan dan konseling di Panti Pelayanan Sosial PGOT Mardi Utomo terdapat 6 tahapan yaitu identifikasi masalah, diagnosis, prognosis, terapi, evaluasi dan metode yang digunakan adalah bimbingan konseling kelompok, dan metode personal. Lalu hasil dari bimbingan konseling Islam dinyatakan berhasil. Karena para klien setelah melalui bimbingan tersebut mendapatkan manfaat dan mengakui adanya perubahan positif dalam semangat kerjanya.

Ketiga, “Kontribusi Bimbingan Keagamaan dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Rumah Makan Wong Solo Medan.” Skripsi yang ditulis oleh Nur Aliya Mawaddah Sani (2019) jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam,

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan informan kunci ialah Adnan Hasibuan sebagai ketua tim dakwah Rumah Makan Wong Solo beserta karyawannya dan sumber data sekunder diperoleh dari dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan bimbingan keagamaan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan etos kerja, untuk mengetahui materi yang diberikan kepada karyawan dalam bimbingan keagamaan di Rumah Makan Wong Solo Medan dalam meningkatkan etos kerja karyawannya, serta untuk mengetahui kontribusi dari bimbingan keagamaan dalam meningkatkan etos kerja. Dan hasil dari penelitian menyebutkan bahwa adanya kontribusi dari bimbingan keagamaan dalam meningkatkan etos kerja karyawan, karyawan juga dapat mendisiplinkan waktu dalam bekerja dan memberikan kesadaran diri bahwa bekerja itu suatu yang penting dan bernilai ibadah. Adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan memberikan hasil yang baik pada pekerjaan tersebut.

Keempat, “Aktifitas Bimbingan Agama dalam Menumbuhkan Etos Kerja Karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Depok”. Skripsi ini disusun oleh Muhammad Dzaki Fauzan dari Program Bimbingan dan Penyuluhan Islam, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2021. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, dengan Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis datanya menggunakan teori Miles dan Huberman dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Terdapat tiga subjek yang diteliti yaitu satu manager, satu pembimbing agama dan tiga karyawan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui aktifitas bimbingan agama dalam menumbuhkan etos kerja karyawan dan untuk mengetahui hasil yang dicapai dari aktifitas bimbingan agama dalam menumbuhkan etos kerja karyawan di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya cabang Depok. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa aktifitas bimbingan agama yang diberikan oleh pembimbing agama maupun manager seperti pelaksanaan shalat Dhuha,

pembacaan dzikir pagi dan petang, pengajian yasinan setiap malem Jum'at dan pengajian rutinan bagi seluruh karyawan. Adanya perubahan positif pada etos kerja karyawan yang mengikuti bimbingan agama, dimana karyawan merasakan kehadiran Tuhan disisinya, sehingga mereka tidak mau untuk melanggar aturan perusahaan, karyawan menjadi rajin dan disiplin, karyawan juga menjadi semangat dan termotivasi dalam bekerja.

Kelima, “Peran Pembimbing Agama Terhadap Etos Kerja Polisi Di Polres Tangerang Selatan”. Skripsi ini ditulis oleh Muhammad Ridho Idham, mahasiswa jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam, UIN Syarif Hidayatullah tahun 2022 atau 1444 H. penelitian ini merupakan penelitian fenomenologi, dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subyek yang diteliti terdiri dari tiga anggota kepolisian dan satu pembimbing agama di Polres Metro Tangerang Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pembimbing agama dalam meningkatkan etos kerja para polisi, dan untuk mengetahui dampak peran pembimbing agama dalam meningkatkan etos kerja polisi di Polres Tangerang Selatan. Hasil dari penelitian ini adalah kegiatan bimbingan agama dibagi menjadi tiga yaitu ceramah saat apel pagi, bimbingan pra nikah dan pengajian umum sekaligus santunan anak yatim. Kegiatan bimbingan agama ini memiliki dampak positif terhadap meningkatnya etos kerja polisi, serta etos kerja polisi meningkat setelah para anggota polisi mengikuti kegiatan bimbingan secara rutin.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif deskriptif, yang berartikan sebagai suatu proses penelitian untuk memahami suatu fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan, dengan menciptakan suatu gambaran secara menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan cara menguraikan suatu objek yang akan diteliti dengan secara sistematis dan akurat sesuai dengan fakta yang ada di lapangan (Fadli, 2021: 35).

Cresswell menjelaskan bahwa sebuah penelitian kualitatif diawali dengan seperangkat asumsi dan penggunaan landasan teoritis. Landasan ini berperan dalam mempengaruhi studi tentang masalah penelitian yang berfokus pada bagaimana individu atau kelompok dapat memberikan makna terhadap suatu isu sosial. Sementara menurut Bogdan dan Taylor mengemukakan bahwa metodologi kualitatif merupakan serangkaian langkah penelitian yang menghasilkan informasi deskriptif. Informasi ini berupa catatan kata-kata, baik yang terucap maupun tertulis, yang berasal dari individu serta pengamatan terhadap tingkah laku mereka. Pada intinya, penelitian kualitatif adalah kumpulan sebuah informasi yang karakteristiknya berupa penguraian kata-kata secara rinci bukan tentang rangkaian angka (Riyadi & Adinugraha, 2021:14).

Jenis dari penelitian ini yakni termasuk kedalam penelitian lapangan, dikarenakan dengan adanya berbagai sumber data seperti halnya wawancara dan observasi yang dilakukan dengan secara langsung di lokasi penelitian. Penelitian lapangan ini adalah sebuah penelitian yang pelaksanaan dan pengambilan datanya dilaksanakan di suatu lembaga, maupun organisasi kemasyarakatan, dengan cara menjabarkan atau mengulas sebuah data berdasarkan fakta yang berkaitan dengan keadaan objek ada di lapangan (Adawiyah et al., 2021: 3817).

2. Definisi Konseptual

a. Pengertian Bimbingan Agama Islam

Menurut Aunur Rahim Faqih, bimbingan agama Islam adalah sebuah proses memberikan bantuan kepada seseorang dengan menggunakan pendekatan ajaran agama Islam yang diberikan oleh pembimbing kepada mereka dengan tujuan membantu mereka menjalankan perintah Allah dan menjalankan kehidupan sehari-hari mereka dengan berpedoman pada Al-Qur'an dan sunnah Nabi Muhammad Saw. sehingga mereka dapat memperoleh kedua kebahagiaan dunia dan akhirat (Anwar, 2019: 18). Bimbingan agama Islam adalah proses membantu seseorang memahami dan menghayati

aturan dan petunjuk Allah Swt tentang kehidupan beragama, serta mampu menjalankan aturan dan petunjuk tersebut dengan cara yang benar, sehingga mereka dapat hidup dengan bahagia baik di dunia maupun di akhirat, dan menghindari risiko menghadapi masalah agama.

Sedangkan tentang evaluasi program dalam bimbingan dan konseling dapat dibedakan menjadi dua aspek, yaitu evaluasi proses dan evaluasi hasil. Evaluasi proses adalah kegiatan evaluasi yang dilakukan melalui analisis hasil penilaian proses selama kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling berlangsung dan memiliki fokus penilaian pada keterlibatan unsur-unsur dalam pelaksanaan kegiatan bimbingan dan konseling. Dalam evaluasi ini, pembimbing dan konselor juga membandingkan keberhasilan pelaksanaan program dengan standar program yang telah ditetapkan sebelumnya.

Evaluasi hasil adalah kegiatan evaluasi yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang keefektifan layanan bimbingan dan konseling dilihat dari hasilnya. Evaluasi hasil dapat membantu membuat keputusan selanjutnya, baik mengenai hasil yang telah dicapai setelah program itu berjalan. Pada tahap evaluasi hasil ini seorang evaluator dapat memberikan saran kepada evaluasi tentang apakah suatu program bisa dilanjutkan, dikembangkan atau dimodifikasi, atau bahkan dihentikan. Jenis evaluasi ini dapat diadakan melalui peninjauan terhadap hasil yang diperoleh dari partisipasi seseorang dalam kegiatan bimbingan dan melalui peninjauan terhadap kegiatan itu sendiri dari berbagai sudut pandang (Sukardi, 2008: 250).

b. Pengertian Etos Kerja Islami

Menurut Tasmara, etos kerja Islami adalah upaya sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh materi, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menjadi *khalifah* di dunia dan dapat menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. Dengan kata lain dapat diartikan bahwa dengan bekerja maka individu itu telah memanusiakan dirinya.

Etos kerja pada hakikatnya dibentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian memunculkan semangat untuk bekerja lebih keras, dan hal itu menjadi pembeda antara satu dengan yang lainnya (Saputro & Prasetyo, 2015: 164).

Urgensi dari etos kerja Islami itu sendiri ialah mewujudkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Islam sangat mendorong umatnya untuk memiliki etos kerja yang tinggi, karena pada dasarnya kehidupan didunia hanya sekali, sehingga apabila mereka menyia-nyiakan waktu, mereka akan termasuk orang-orang yang merugi. Mereka harus memanfaatkan waktu mereka yang didunia sebaik mungkin. Dan sekaligus untuk menguji orang-orang yang beriman tentang kerajinan dan ketekunan mereka.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua macam, yakni sumber data primer dan juga sumber data sekunder. Berikut merupakan penjelasan dari kedua sumber tersebut:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer atau biasa disebut dengan sumber data utama adalah data yang diperoleh secara langsung dari individu, kelompok atau fenomena yang sedang diteliti melalui interaksi langsung dengan responden atau partisipan, seperti wawancara, observasi, atau diskusi kelompok. Data ini sangat penting dalam memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai objek yang sedang diteliti. Oleh karena itu, sumber data primer harus akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Adapun sumber data primer pada penelitian ini adalah Bapak Sulis Manajer outlet Waroeng Steak and Shake cabang Ngaliyan Semarang.

Awalnya peneliti akan mewawancarai karyawan dan juga pembimbing di Waroeng Steak and Shake, akan tetapi setelah peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan manajer outlet, diketahui bahwa hal tersebut tidak diperbolehkan dengan alasan privasi

perusahaan. Dengan demikian, peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin dalam proses pengumpulan data dari Manajer Outlet Waroeng Steak and Shake cabang Ngaliyan Semarang dengan wawancara yang mendalam.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber terdahulu yang sudah ada atau yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Sumber data ini mencakup data yang tertulis dalam buku, artikel jurnal, catatan arsip, dokumen, laporan, media massa, dan website yang kredibel (Sugiono, 2018: 137). Dalam hal ini sumber data sekunder dari penelitian ini adalah dokumentasi, website, foto, rekaman suara, buku, dan artikel jurnal online yang membahas mengenai bimbingan agama, evaluasi bimbingan agama, dan etos kerja Islami bagi karyawan yang berkaitan juga dengan spiritual company Waroeng Steak and Shake.

c. Karakteristik Informan

Informan kunci adalah individu yang memiliki pengetahuan komprehensif mengenai masalah yang disajikan oleh peneliti. Informan kunci tidak hanya memiliki wawasan tentang kondisi atau fenomena yang sedang diteliti, tetapi juga memahami informasi yang berkaitan dengan informan utama. Seperti yang dikemukakan oleh Robinson, bahwa proses pemilihan informan kunci bergantung pada unit analisis yang sedang diteliti; misalnya, dalam konteks organisasi, informan kuncinya dapat diidentifikasi sebagai pemimpin organisasi tersebut (Sukmawati et al., 2023:10).

Pada dasarnya Informan kunci haruslah seseorang yang menunjukkan kesiapan untuk menyebarkan konsep dan pengetahuan kepada peneliti dan sering digunakan sebagai titik fokus penelitian, tempat bertanya oleh para peneliti akademis. Tak hanya itu, dalam penentuan calon informan kunci dapat dibedakan berdasarkan beragamnya keahlian dan afiliasi mereka, posisi yang mereka tempati

dalam organisasi terkait, durasi pengalaman professional kerja mereka, dan kontribusi terbaru mereka terhadap literatur mengenai pengukuran, umpan balik, dan peningkatan kualitas (Asrula et al., 2023:1).

Penelitian ini hanya menggunakan satu informan kunci guna mengetahui upaya membentuk etos kerja Islami karyawan melalui program bimbingan agama (spiritual company) dan kondisi etos kerja islami karyawan setelah berpartisipasi secara aktif dalam program tersebut. Berdasarkan tujuan tersebut maka informan yang tepat dalam penelitian ini adalah seorang manajer dari outlet atau cabang Waroeng Steak and Shake Ngaliyan, Semarang. Pada awalnya peneliti juga menambahkan karyawan serta ustaz sebagai informan utama. Akan tetapi, karena terbenturnya dengan privasi perusahaan maka hanya menggunakan satu informan kunci, Dimana, beliau merupakan orang yang mengetahui konsep bimbingan spiritual company, dan juga bertanggung jawab penuh akan proses operasional Waroeng Steak and Shake cabang Ngaliyan, Semarang. Berikut adalah data manajer outlet dari Waroeng Steak and Shake Ngaliyan:

Nama : Bapak Sulis

Usia : 40 tahun

Alamat : Yogyakarta

Beliau merupakan manajer outlet Waroeng Steak and Shake cabang Ngaliyan Semarang. Beliau dahulunya hanya seorang karyawan di Waroeng Steak and Shake. Dengan latar belakang lulusan SMK kemudian mendaftarkan diri menjadi karyawan di Waroeng Yogyakarta dan mulai bekerja pada tahun 2003 sebagai staff depan bagian mengantarkan minuman dan steak kepada customer. Kemudian satu tahun berselang, beliau dipindahkan ke cabang yang di Solo dari mulai 2004 hingga 2016. Pada saat di Solo Beliau naik jabatan menjadi penanggung jawab depan. Kemudian beliau mendapatkan rekomendasi dari HRD area Solo untuk pindah ke Semarang, hingga pada akhirnya beliau pindah ke Semarang tahun 2016 dengan masih menjabat sebagai

penanggung jawab depan di outlet yang baru buka di daerah Ngaliyan, Semarang. Ketika beliau baru bekerja kurang lebih 1 tahunan di outlet yang baru, Manajer outlet Ngaliyan sebelumnya yaitu Bapak Heri diangkat menjadi Manajer Area Regional Malang, sehingga posisi manajer outlet kosong, dan bapak Sulis mendapatkan rekomendasi untuk menduduki jabatan tersebut, yang pada awalnya belum siap, hingga pada akhirnya ketika harus handle seluruh operasional outlet, beliau mendapatkan surat naik jabatan dari pusat untuk menjadi Manajer Outlet Ngaliyan. Beliau akhirnya menjadi Manajer Outlet pada tahun 2019 hingga sekarang. Dengan pengalamannya yang sudah 22 tahun bekerja untuk Waroeng, dan beliau juga merupakan karyawan pada awal merintis dimana Program spiritual company belum ada, karena program tersebut baru dimulai di awal tahun 2010an, sehingga dengan latar belakang beliau bersama Waroeng Steak and Shake tidak diragukan lagi loyalitas, pengetahuannya tentang operasional outlet, hingga pada program bimbingan spiritual company Waroeng Steak and Shake (wawancara Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

Tugas dan wewenang seorang Manajer outlet salah satunya adalah menjalin hubungan baik dengan karyawan dan meningkatkan kesadaran karyawan agar selalu mengikuti bimbingan spiritual company sesuai SOP perusahaan. Dimana, bekerja adalah ibadah. Jadi, selama bekerja di Waroeng steak diharapkan tidak hanya duniawinya saja yang didapatkan melainkan akhiratnya juga, supaya hidupnya berkah. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, tak jarang mendapati sebuah hambatan, dimana pendekatan kepada karyawan harus pelan-pelan dalam memberikan arahan kepada karyawannya agar rasa saling menghargai itu tetap ada, dan tak hanya itu seorang manajer juga menjadi penengah antara karyawan dengan manajemen pusat. Jadi, tidak bisa semuanya sendiri. Tentunya hal ini yang akan mendorong tingkat kepercayaan karyawan kepada manajer outlet tentang tugas dan

tanggung jawabnya sebagaimana yang disampaikan bapak Sulis bahwasanya:

“Hambatan terkadang ada ya seperti tentang bagaimana cara untuk dapat menjalin komunikasi yang baik dengan teman-teman, dikarenakan pada awal saya menjadi seorang manajer, itu bukan hal mudah ketika harus memberi arahan untuk karyawan agar semangat dalam mengikuti dan menjalankan program spiritual company, karena ya pasti kadang masih ada yang belum siap, kadang tiduran, kadang masih mainan hp padahal ustaznya sudah datang. Dan untuk hambatan program spiritual company itu sendiri lebih ke waktu pelaksanaannya, dikarenakan waktu pelaksanaan program bimbingan spiritual company adalah diluar jam kerja karyawan, jadi itu menjadi sebuah tantangan agar karyawan tidak ijin, tapi ikut dalam program bimbingan spiritual company. Kadang karyawan sekarang pengen cepet cepet selesai, ya gimana kita sering ngasih tau temen-temen untuk saling mengingatkan” (wawancara Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

4. Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya:

a. Observasi

Observasi menurut Bogdan dan Biklen (dalam Ardiansyah et al., 2023:2) adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap partisipan dan konteks yang terlibat dalam fenomena penelitian. Observasi memberikan kesempatan pada peneliti untuk mengamati interaksi sosial, perilaku, dan konteks yang relevan dengan fenomena yang diteliti.

Observasi yang dilakukan pada pra riset peneliti adalah dengan menanyai karyawan yang sedang bekerja terkait dengan adanya bimbingan agama pada (SOP) Waroeng Steak and Shake, dan permasalahan yang ada pada karyawan ketika sudah menerapkan, mematuhi, serta mengikuti bimbingan agama secara rutin.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan secara langsung yang dilakukan di outlet Waroeng Steak and Shake Ngaliyan Semarang

untuk mengetahui serta mengamati kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dan mengamati program spiritual company dari Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan, Semarang.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi secara langsung atau *face to face* antara peneliti dengan partisipan penelitian. Wawancara disini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam pada pengalaman, pandangan, dan perspektif individu terkait fenomena yang sedang teliti. Wawancara dapat dilakukan dengan cara terstruktur, semi-terstruktur, atau tidak terstruktur (Creswell dalam Ardiansyah et al., 2023: 2).

Wawancara dalam penelitian ini ditunjukan untuk mendapatkan data guna menjawab rumusan masalah mengenai evaluasi bimbingan agama Islam dalam meningkatkan etos kerja Islami karyawan Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang. Wawancara dilakukan kepada Bapak Sulis selaku manajer outlet Waroeng Steak and Shake cabang Ngaliyan, Semarang.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yang berartikan suatu catatan pada suatu peristiwa yang sudah lalu. Dokumentasi dapat berupa rekaman suara, foto, gambar ataupun berbagai tulisan maupun sebuah karya monumental seseorang.

Teknik dokumentasi yang digunakan penulis untuk mendapatkan data adalah dokumentasi tertulis, gambar, foto, rekaman suara untuk mengetahui program bimbingan agama (spiritual company) dan peningkatan etos kerja Islami karyawan Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang.

5. Uji Keabsahan Data

Data yang digunakan dalam penelitian harus diuji untuk memastikan bahwa data tersebut dapat digunakan dalam penelitian ilmiah. Dengan

adanya uji keabsahan data yang dilakukan untuk menguji data dan memastikan bahwa penelitian itu merupakan penelitian ilmiah. Hal yang diuji merupakan validitas dan kredibilitas dari data yang diperoleh peneliti. Ada sebuah pendekatan analisa data dari berbagai sumber yang disebut dengan triangulasi. Dengan triangulasi data, maka data dapat dicari dan diuji dengan cepat, lalu dikumpulkan melalui metode yang berbeda, oleh kelompok berbeda, dalam populasi berbeda. Norman K. Denkin berpendapat bahwa triangulasi merupakan gabungan berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari perspektif yang berbeda. Menurutnya triangulasi data meliputi, triangulasi metode, triangulasi antar peneliti (jika penelitian dilakukan berkelompok), triangulasi sumber data dan triangulasi teori. Serta tujuan dari triangulasi data adalah memfokuskan pada peningkatan pemahaman peneliti tentang apa yang ditemukan, bukan untuk menemukan kebenaran fenomena (D. Susanto et al., 2023: 55). Menurut Sugiyono triangulasi data merupakan teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada, sedangkan menurut Wijaya (2018: 120-121), triangulasi data merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu.

Pada penelitian ini, triangulasi data yang digunakan oleh peneliti terbagi menjadi tiga, diantaranya:

a. Triangulasi metode

Triangulasi metode adalah membandingkan data yang diperoleh dengan cara yang berbeda. Dalam penelitian kualitatif metode tersebut adalah menggunakan wawancara, observasi, dan survei. Dengan tujuan untuk memperoleh kebenaran informasi yang menyeluruh dan gambaran utuh mengenai informasi tertentu, seperti peneliti bisa menggunakan metode wawancara bebas dan wawancara terstruktur, peneliti bisa menggunakan wawancara dan observasi, atau peneliti juga bisa menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut.

Pada penelitian ini observasi telah dilakukan, lalu wawancara dengan bapak Sulis selaku manajer outlet, serta menginterpretasikan pendapat karyawan ketika pra riset penelitian di Waroeng Steak and Shake cabang Ngaliyan Semarang.

b. Triangulasi Waktu

Kepercayaan terhadap suatu informasi dapat dipengaruhi oleh momen perolehannya. Informasi yang dikumpulkan melalui tanya jawab di saat responden masih energik umumnya menghasilkan data yang lebih valid. Karenanya, pengujian keabsahan informasi memerlukan pemeriksaan melalui pengamatan, interview, dan catatan pada periode atau keadaan yang beragam hingga didapatkan informasi yang terpercaya.

Penelitian telah melakukan pra riset, observasi, wawancara mendalam dengan rentang waktu yang cukup lama secara bertahap untuk menggali data secara menyeluruh dan terpercaya. Seperti contoh peneliti tidak melakukan wawancara ketika mendekati akhir bulan dan awal bulan, dikarenakan Waroeng Steak and Shake sedang melakukan pembukuan laporan untuk diteruskan kepusat terkait kinerja, pendapatan outlet dan lain sebagainya.

c. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah menguji data dari beberapa informan atau data yang telah dikumpulkan dengan cara melakukan pengecekan data yang diperoleh selama penelitian melalui berbagai sumber atau informan, dengan tujuan dapat meningkatkan kredibilitas data. Peneliti menggali data membaca jurnal kredibel tentang bimbingan agama (spiritual company) Waroeng Steak and Shake dan etos kerjanya, tetapi dengan sumber yang berbeda-beda, kemudian dianalisis dan dituangkan dalam bentuk deskriptif.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses dalam mencari dan menyusun aturan dengan secara sistematis, yang mana dalam hal ini dapat berupa catatan

temuan penelitian dengan melalui pengamatan, wawancara dan lain sebagainya hal ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peneliti mengenai fokus yang dikaji dan menjadikanya sebagai temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, mereduksi dan menyajikannya. Analisis data dalam penelitian ini tidak dimulai ketika pengumpulan data telah selesai, tetapi sesungguhnya berlangsung sepanjang penelitian dikerjakan (Muna, 2020: 15).

Adapun tahapan-tahapan analisis data menurut Miles dan Huberman yaitu:

- a. Reduksi data (*data reduction*) adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok saja, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya. Reduksi data nantinya akan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Peneliti merangkum data hasil wawancara, observasi, dan dokumen yang ada di Waroeng Steak and Shake, serta menyimpulkan data yang dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah.
- b. Penyajian data (*data display*) pada tahap ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *pie chart*, dan sejenisnya. Tujuan dari penyajian data adalah untuk memudahkan memahami apa yang sedang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Peneliti menyajikan data hasil penelitian dalam bentuk tabel agar lebih mudah dipahami. Seperti halnya pada bagian tabel struktur kerja Waroeng Steak and Shake cabang Ngaliyan Semarang.
- c. Verifikasi (*conclusion drawing*) ditahap ini merupakan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Maknanya adalah menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi juga bisa tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini bersifat sementara dan akan terus berkembang setelah adanya penelitian lapangan secara langsung (Sugiono, 2018: 252). Peneliti menyimpulkan dari rangkaian deskriptif tentang studi evaluasi bimbingan agama Islam dalam

membentuk etos kerja Islami karyawan di Waroeng Steak and Shake cabang Ngaliyan Semarang.

G. Sistematika Penulisan

Adapun gambaran sistematika penulisan skripsi yang memuat tiga bagian dengan isi berbeda yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. **Bagian awal**, berisi halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, kata pengantar, persembahan, motto, abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.
2. **Bagian utama**, terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu:

BAB I Pendahuluan

Bab ini peneliti akan membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian, dan tinjauan pustaka, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Kerangka teori

Bab ini berisi perihal penjelasan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Dalam bab dua ini dibagi menjadi empat sub bab. *Pertama*, mencakup: pengertian bimbingan agama, metode, fungsi dan tujuan bimbingan agama, asas-asas bimbingan agama. *Kedua*, meliputi: pengertian dakwah dan unsur-unsur dakwah. *Ketiga*, meliputi: pengertian evaluasi bimbingan agama, model evaluasi bimbingan agama, tujuan dan fungsi evaluasi bimbingan agama. *Keempat* meliputi: konsep etos kerja, pengertian etos kerja Islami, sifat dan karakteristik etos kerja Islami, indikator etos kerja Islami, dan faktor yang mempengaruhi etos kerja.

BAB III Gambaran umum hasil penelitian

Waroeng Steak and Shake, meliputi: sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi, kondisi etos kerja karyawan, dan upaya membentuk etos kerja Islami karyawan melalui

bimbingan agama Islam di Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan, Semarang.

BAB IV Analisis hasil penelitian

Bab ini berisi tentang analisis terkait kondisi etos kerja Islami karyawan dan analisis tentang upaya pembentukan etos kerja Islami melalui bimbingan agama Islam di Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan, Semarang.

BAB V Penutup

Pada bab ini berisi kesimpulan, saran-saran, dan diakhiri dengan kata penutup.

3. **Bagian akhir**, yang berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan biografi penulis.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Bimbingan Agama Islam

1. Pengertian Bimbingan Agama Islam

Secara epistemologi istilah “bimbingan” berasal dari Bahasa Inggris dari kata “*to guide*” yang berarti “menunjukkan”, dan dalam Bahasa Arab berasal dari kata “*al-irsyad*”. Penggunaan kata “*al-irsyad*” mempunyai makna yang lebih beragam seperti, membimbing, menunjukkan dan menuntun kepada apa yang orang lain sedang butuhkan (dalam Nurhayati et al., 2023: 29). Namun, walaupun demikian tidak semua bentuk bantuan atau tuntunan itu bisa disebut dengan bimbingan.

Bimbingan dapat diartikan proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh seorang ahli kepada individu dengan menggunakan berbagai prosedur. Dengan disertai metode dan media yang digunakan agar individu tersebut mampu mandiri dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya. Bimbingan membantu setiap individu untuk lebih mengenali berbagai informasi tentang dirinya sendiri (Prayitno, 2004: 93).

Secara umum arti dari bimbingan dapat dipahami sebagai proses untuk memberi bantuan kepada individu atau kelompok oleh seorang ahli baik itu anak-anak, remaja, maupun orang dewasa supaya dapat mengembangkan dirinya secara mandiri, dan mampu menyelesaikan masalahnya sendiri (dalam Nurhayati et al., 2023: 30). Hal itu dapat diartikan seperti ketika seorang ahli memberikan motivasi, sebenarnya itu bergantung kepada individu atau kelompok. Orang ahli itu bisa disebut dengan konselor yang bertugas sebagai media serta fasilitator bagi individu yang membutuhkan (konseli). Lalu, tingkat keberhasilan sebuah bimbingan lebih banyak ditentukan oleh individu atau kelompok itu sendiri.

Namun, menurut Aunur Rahim Faqih, bimbingan agama Islam adalah sebuah proses memberikan bantuan kepada seseorang dengan menggunakan pendekatan ajaran agama Islam yang diberikan oleh pembimbing kepada mereka dengan tujuan membantu mereka menjalankan

perintah Allah dan menjalankan kehidupan sehari-hari mereka dengan berpedoman pada Al-Qur'an dan sunnah Nabi Muhammad Saw. sehingga mereka dapat memperoleh kedua kebahagiaan dunia dan akhirat (dalam Anwar, 2019: 18). Bimbingan agama Islam adalah proses membantu seseorang memahami dan menghayati aturan dan petunjuk Allah Swt tentang kehidupan beragama, serta mampu menjalankan aturan dan petunjuk tersebut dengan cara yang benar, sehingga mereka dapat hidup dengan bahagia baik di dunia maupun di akhirat, dan menghindari risiko menghadapi masalah agama. Sedangkan Adz-Dzaky (dalam Riyadi & Adinugraha, 2021: 23) mengemukakan bahwa bimbingan dan konseling Islam adalah suatu kegiatan pemberian nasehat dalam bentuk pembicaraan yang komunikatif antara konselor dengan konseli yang disebabkan karena kurangnya pengetahuan konseli atau klien.

Dalam bukunya, Sutoyo juga mengatakan bahwa bimbingan agama Islam bertujuan untuk membantu orang belajar mengembangkan fitrah mereka dan kembali kepada fitrah mereka dengan memperkuat iman, akal, dan keinginan yang telah diberikan kepada mereka oleh Allah agar fitrah mereka dapat berkembang dengan benar sesuai dengan tuntunan Allah Swt (dalam Umin et al., 2019: 141).

Berdasarkan pengertian diatas, dijelaskan bahwa bimbingan agama Islam merupakan pemberian bantuan seorang ahli kepada individu yang membutuhkan atau individu yang tidak mampu menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberi nasehat, serta membantu konseli agar mampu memahami, dan mengembangkan fitrah untuk kembali kepada Allah, dengan memperkuat iman dan akal yang bertujuan agar mereka dapat hidup bahagia baik di dunia maupun di akhirat kelak.

2. Metode Bimbingan Agama Islam

Menurut Faqih (Tri Aryati, 2018) metode bimbingan dan konseling jika dilihat dari segi komunikasinya dapat dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

- a. Metode langsung adalah bentuk komunikasi yang dilakukan secara tatap muka antara konselor dengan kliennya. Konselor dapat melakukan komunikasi langsung secara individual atau percakapan pribadi empat mata dengan cara kunjungan kerumah serta kunjungan observasi kerja. Tak hanya itu, konselor atau pembimbing dapat melakukan komunikasi dengan klien secara berkelompok, seperti diskusi kelompok, karyawisata, dan ceramah atau *grup teaching*.
- b. Metode tidak langsung adalah metode komunikasi antara konselor dengan klien dilakukan melalui perantara media komunikasi massa. Hal ini dapat dilakukan secara individual ataupun kelompok, bahkan massal. Media yang dapat digunakan dimetode tidak langsung ini, diantaranya, media cetak, media elektronik, media audio dan visual, dan media interaktif.

3. Fungsi dan Tujuan Bimbingan Agama

Menurut Fakih bimbingan agama Islam memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Fungsi preventif, yang berarti membantu orang menghindari munculnya masalah dikemudian hari.
- b. Fungsi kuratif, yang berarti membantu orang memecahkan masalahnya.
- c. Fungsi preserfatif, yang berarti membantu orang menjaga agar situasi dan kondisi yang awalnya bermasalah menjadi lebih baik atau memecahkannya masalah tersebut.
- d. Fungsi development atau pengembangan adalah membantu orang mempertahankan dan mengembangkan keadaan dari kondisi yang baik agar tetap baik atau bahkan menjadi lebih baik untuk mencegah munculnya masalah bagi dirinya sendiri (Umin et al., 2019: 142).

Bimbingan agama Islam memiliki tujuan untuk membantu konseli agar dapat mengembangkan pemahaman tentang dirinya sendiri sesuai dengan kecakapan, minat, pribadi, dan kesempatan yang ada. Lalu bimbingan agama dapat memberi motivasi atau dorongan kepada diri sendiri, untuk dapat memecahkan masalah serta mengambil sebuah keputusan dalam ketertiban diri dimasalah tertentu. Bimbingan agama juga bertujuan untuk

menuntun, memelihara, dan meningkatkan pengalaman ajaran agama kepada Allah Swt disertai dengan perbuatan baik dan mengandung unsur ibadah dengan pedoman apa yang diajarkan dalam Islam. Tak hanya itu tujuan bimbingan agama juga selaras dengan tujuan dakwah Islam, sebab dakwah yang terarah adalah memberikan bimbingan kepada umat Islam supaya mencapai dan melaksanakan keseimbangan hidup baik di dunia maupun di akhirat (Rizqiyah, 2017: 22).

4. Asas-Asas Bimbingan Agama

Penyelenggaraan bimbingan agama tentu selalu mengacu kepada asas-asas bimbingan yang dilandaskan pada Al-Qur'an dan hadits. Menurut Fakih (dalam Bastomi, 2017: 101) asas bimbingan agama dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Asas-asas kebahagiaan dunia dan akhirat

Kehidupan yang penuh kebahagiaan didalam Islam dapat dicapai dengan adanya keseimbangan, keselarasan, dan keserasian antara kehidupan dunia dan akhiratnya. Bagi seorang muslim, kebahagiaan dunia itu bersifat sementara, sedangkan kebahagiaan akhirat itu abadi, dan bagi umat muslim tujuan utama harusnya adalah kebahagiaan di akhirat, karena jika seorang muslim mengejar akhiratnya, maka dunianya akan mengikuti.

b. Asas fitrah

Manusia yang lahir didunia menurut Islam, mereka membawa fitrah atau berbagai kemampuan potensi dan kecenderungan dari lahir. Makna bimbingan konseling pada asas fitrah ini adalah untuk mengenalkan konseli supaya memahami fitrahnya manakala dia pernah tersesat, sehingga dikemudian hari dia mampu kembali kepada fitrahnya dan mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat karena bertingkah laku sesuai dengan fitrahnya.

c. Asas Lillahi Ta'ala

Asas ini memiliki makna dan tujuan, bahwa didalam penyelenggaraan bimbingan konseling Islam dilakukan hanya karena

Allah semata. Maknanya sebagai pembimbing atau konselor harus melakukan tugasnya dengan penuh keikhlasan dan tanpa pamrih. Sedangkan makna bagi konseli atau yang dibimbing yaitu menerima atau meminta bimbingan konseling dengan keikhlasan dan kerelaan. Dan semua itu dilakukan hanya untuk mengabdikan kepada Allah Swt.

d. Asas bimbingan seumur hidup

Kehidupan manusia di dunia tentunya tidak luput dari yang namanya masalah atau kesulitan hidup. Oleh karena itu, bimbingan konseling dibutuhkan dalam menghadapi kenyataan hidup setiap manusia. Tak hanya itu bimbingan konseling juga merupakan bagian dari pendidikan yang berasaskan pendidikan seumur hidup kepada diri sendiri, yang dimana Islam juga telah mewajibkan kepada umatnya untuk senantiasa belajar sepanjang waktu tanpa membedakan usianya.

e. Asas kesatuan jasmani rohani

Makna dari asas ini bahwa bimbingan dan konseling Islam harus memperlakukan konselinya sebagai makhluk yang jasmaniah dan rohani, tidak memandangnya sebagai makhluk biologis semata. Karena bimbingan konseling Islam itu membantu individu untuk hidup dalam keseimbangan jasmani dan rohaninya.

f. Asas keseimbangan rohani

Asas keseimbangan rohani bermakna bahwa bimbingan dan konseling Islam memahami kodrat manusia itu sendiri. Dimana orang-orang yang dibimbing, diajak untuk mempergunakan semua kemampuan rohaniannya yang dia miliki, bukan mengikuti hawa nafsunya saja.

g. Asas kemajuan individu

Bimbingan dan konseling Islam memandang seseorang itu memiliki hak, memiliki perbedaan dari yang lain dan mereka merdeka atas dirinya sendiri atau dapat untuk menentukan pilihan hidupnya sendiri.

h. Asas sosialitas manusia

Manusia merupakan makhluk sosial. Dalam bimbingan konseling Islam sosialitas manusia itu diakui dengan memperhatikan hak individu, seperti adanya rasa aman, nyaman, cinta, kasih, orang lain dapat memiliki dan dimiliki.

i. Asas kekhalifahan manusia

Islam telah mengajarkan bahwa manusia adalah *khalifah* atau pemimpin dimuka bumi. Manusia telah diberikan kedudukan yang tinggi sekaligus pemikul tanggung jawab terbesar sebagai pengelola dan penjaga alam semesta. Dengan kata lain, manusia dipandang sebagai makhluk yang berbudaya untuk mengelola alam sebaik-baiknya. Oleh karena itu, manusia sebagai makhluk Allah Swt harus senantiasa mengabdikan hanya kepada Allah. Dan seharusnya dalam mengelola alam semesta tidak hanya mengedepankan hawa nafsunya saja.

j. Asas keselarasan dan keadilan

Asas ini bermakna bahwa Islam menghendaki sebuah keharmonisan, keselarasan, keseimbangan dalam segala hal. Islam juga menghendaki manusia untuk berlaku adil terhadap hak dirinya sendiri, hak orang lain, hak alam semesta, dan hak sang pencipta Allah Swt.

k. Asas pembinaan akhlaqul-karimah

Bimbingan konseling Islam harusnya dapat mengembangkan sifat-sifat baik yang ada didalam diri individu atau klien. Bimbingan konseling Islam berperan untuk membantu konseli atau terbimbing agar memelihara, mengembangkan, menyempurnakan sifat-sifat yang sejalan dengan tugas yang telah dicontohkan oleh nabi Muhammad Saw. Sebab didalam diri Rosulullah Saw ada suri tauladan yang baik yang harus dicontoh oleh umatnya.

l. Asas kasih sayang

Terlepas dari manusia merupakan makhluk sosial, yang tidak dapat melakukan semua hal dengan sendiri. Dimana setiap manusia juga membutuhkan rasa cinta dan sayang dari orang lain. Dalam bimbingan

konseling Islam dalam hal ini berlandaskan kasih sayang, sebab hanya dengan kasih sayanglah bimbingan dan konseling Islam dapat berhasil.

m. Asas saling menghormati dan menghargai

Asas ini bermakna bahwa antara pembimbing dengan yang dibimbing, lalu konselor dengan konselinya adalah sama derajatnya. Yang membedakan hanya pada fungsinya saja, yaitu satu pihak (konselor/pembimbing) memberikan bantuan dan konseli menerima bantuan tersebut. Karena sesungguhnya hubungan antara konselor dan konseli, pembimbing dan yang dibimbing menghormati satu sama lain sesuai dengan peran mereka sebagai makhluk Allah Swt. Konseli memberikan kehormatan kepada konselor karena dianggap telah membantunya menyelesaikan masalahnya, dan konselor memberikan kehormatan kepada konseli karena telah bersedia untuk dibimbing dan diberikan bantuan untuk menyelesaikan masalahnya.

n. Asas musyawarah

Bimbingan dan konseling Islam dilakukan dengan asas musyawarah, yang berarti komunikasi antara konselor dan klien harus berjalan dengan baik dan adil tanpa intimidasi, pemaksaan, atau tekanan.

o. Asas keahlian.

Bimbingan konseling Islam dilakukan oleh profesional dalam bidang mereka atau oleh orang yang ahli dalam bidangnya yang memahami teknik-teknik dan lain sebagainya.

B. Dakwah

1. Pengertian Dakwah

Dakwah adalah disiplin ilmu yang memiliki metode, sistematika, tujuan, dan materi. Sebaliknya, bimbingan agama sendiri merupakan bagian dari aktivitas dakwah yang terbatas pada umat Islam saja. Islam dan dakwah adalah dua hal yang saling melengkapi, Islam tidak akan berkembang tanpa dakwah, dan dakwah tanpa Islam tidak akan berhasil tanpa salah satu elemen dakwah.

Definisi kata dakwah berasal dari bahasa Arab yaitu “*da’a – yad’u*” menjadi masdar “*da’watan*” yang artinya menyeru, memanggil, mengajar, menjamu (Aminudin, 2016: 31). Sedangkan pengertian dakwah menurut Shalauddin Sanusi adalah usaha mengubah keadaan yang negatif menjadi positif, lalu amar ma’ruf nahi munkar, dan memenangkan yang hak atas yang batil. Adapun menurut Drs. Enjang dakwah merupakan kerja dan karya besar manusia baik secara personal maupun sosial yang dipersembahkan untuk Tuhan dan sesama manusia, hal tersebut dimaknai dalam pengimplementasian dakwah. Kerja disini bermakna kerja sadar dalam menegakkan keadilan, meningkatkan kesejahteraan, menyuburkan persamaan, dan mencapai kebahagiaan atas dasar ridha Allah Swt guna mendapatkan keselamatan didunia dan akhirat (Ihsan, 2016).

2. Unsur-unsur Dakwah

Agar dakwah dapat berhasil maka diperlukan komponen-komponen dalam setiap kegiatan dakwah, komponen tersebut adalah unsur-unsur dakwah. Unsur-unsur dakwah sendiri dapat dibagi menjadi 6 bagian, yaitu sebagai berikut:

a. Da’i (Subyek dakwah)

Da’i biasa disebut dengan mubaligh atau orang yang menyempurnakan ajaran Islam. Dai merupakan subyek dakwah atau pelaku aktifitas dakwah. Menurut M. Natsir (Aminudin, 2016: 36) kepribadian dan akhlak seorang da’i merupakan penentu keberhasilan dakwah seorang da’i itu sendiri. Seorang da’i juga harus profesional ketika hendak menyampaikan untuk mengajak umat manusia ke jalan Allah Swt. Sebab Rasulullah Saw pernah bersabda yang artinya “*sampaikanlah (ajaran) dariku, walaupun satu ayat*” (HR. Bukhari).

b. Mad’u (Objek dakwah)

Mad’u adalah sasaran atau objek dakwah, baik individu maupun kelompok, baik Islam maupun non-Islam. Ini berarti dakwah berlaku untuk semua makhluk hidup, terutama manusia, karena dakwah memiliki tujuan untuk mengajak mereka untuk memeluk agama Islam,

sedangkan untuk orang Islam sejak lahir, dakwah ini dapat ditujukan untuk menguatkan iman, Islam, dan ihsan umatnya.

c. Wasilah (Media dakwah)

Media dakwah adalah alat untuk menyampaikan materi dakwah kepada mad'u. mereka dapat menyampaikan materi dakwah melalui berbagai media, termasuk lisan, tulisan, lukisan, video, dan akhlak. Namun, menurut Jamal Abidin media dakwah yang digunakan untuk menyebarkan materi dakwah saat ini termasuk internet, media massa, video, kaset rekaman, majalah, brosur, surat kabar, dan internet (Pattaling, 2013: 154).

d. Thariqah (Metode dakwah)

Metode dakwah adalah cara yang dipakai pendakwah yang didasari ilmu pengetahuan untuk mencapai tujuan dakwah, dan untuk menyampaikan ajaran (materi) dakwah Islam secara tepat, efektif, dan efisien. Ketika kita membahas metode dakwah hal itu sudah termaktub dalam Al-Qur'an dalam surah An-Nahl ayat 125:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَا دِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ
أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: "Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-Mu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk" (Q.S. An-Nahl 16: Ayat 125).

Berdasarkan ayat tersebut, metode dakwah dapat dibagi menjadi

tiga yaitu:

1) Hikmah

Hikmah maknanya adalah keterangan yang tepat serta dapat meyakinkan dan menghilangkan keraguan, dengan cara menanamkan ketauhidan, akidah iman, dalil-dalil, dan keterangan yang jelas sehingga akal manusia menjadi yakin akan hal tersebut.

Termasuk didalamnya yaitu menggunakan kata-kata sederhana yang mudah di terima oleh akal.

2) Nasihat yang baik (Mauizah Hasanah)

Nasihat yang baik ialah rangkaian petunjuk dan nasihat yang dapat menyadarkan, mengetuk pintu hati seseorang agar mentaati ajaran islam, melunakkan hati yang keras, dan menjernihkan segala yang keruh. Uraian yang disampaikan harus jelas dan tidak menyakiti hati orang lain. Metode ini cocok digunakan kepada orang-orang yang sudah memiliki komitmen dengan prinsip dan pemikiran Islam.

3) Berdialog atau berdebat dengan cara yang baik

Maknanya adalah memberi bukti-bukti nyata yang menolak bantahan dan pendapat orang lain dengan cara yang baik, dimana pendakwah memberi penjelasan kepada individu lain dan memberikan kesimpulan logik agar mereka dapat merenungkannya, serta yang paling utama adalah tidak menantang seruan dakwah lagi.

Secara umum, metode dakwah dapat dibagi menjadi tiga yaitu:

1) Metode dakwah bil-qalam

Memiliki makna bahwa dakwah dapat dilakukan melalui sebuah tulisan, seperti melalui surat kabar, majalah, buku, maupun internet. Dengan melalui tulisan, maka jangkauan dari dakwah metode bil-qalam memiliki cangkupan yang cukup luas. Dakwah dengan metode ini merupakan cara para penulis aktifis Islam untuk menyampaikan pesan keislaman melalui karya tulis, seperti makalah, buletin, majalah, buku dan lainnya. Adapun bentuk tulisan yang lain seperti artikel keislaman, tanya jawab hukum Islam, cerita religius, puisi keagamaan, publikasi khutbah dan lain lain.

2) Metode dakwah bil-lisan

Memiliki makna bahwa dapat dilakukan melalui lisan, seperti ceramah, khutbah, diskusi, pemberian nasihat, dan lain lain. Metode dakwah bil-lisan merupakan metode yang lebih sering digunakan

oleh da'i, karena lebih memberikan warna, dan dapat melihat mad'u supaya dakwahnya tepat sasaran, materi yang dibawakan dapat sesuai dengan kondisi mad'u, serta dapat melakukan dialog secara langsung dengan mad'u nya.

3) Metode dakwah bil-hal

Memiliki makna bahwa dakwah merupakan representasi tindakan nyata, dimana dakwahnya berupa memberikan keteladanan, serta contoh yang baik dimasyarakat. Misalnya dengan beramal nyata, tidak hanya menyampaikan tentang keutamaan beramal bagi seorang muslim, akan tetapi langsung mempraktekkan serta mencotohkan paling utama bahwa tindakan beramal itu nyata sudah dilakukan, hal tersebut hasilnya bisa dirasakan secara menyeluruh oleh masyarakat. Dakwah bil-hal ini dapat saling melengkapi satu sama lain dengan metode bil-lisan. Karena, dakwah bil-hal merujuk kepada kegiatan dakwah melalui aksi nyata, mendorong manusia agar berbuat kebajikan dan mengarahkan pada petunjuk agar mereka mendapatkan kebahagiaan dunia akhirat (Trianto, 2022: 97-98).

e. Materi Dakwah

Pada hakikatnya materi dakwah Islam bersumber pada Al-Qur'an dan Hadits Rasulullah Saw, meliputi aqidah, akhlak, dan syariah. Seorang da'i juga harus dapat melakukan pengamatan ataupun observasi terhadap mad'u nya agar materi yang dibawakan dapat diterima dengan baik oleh mad'unya, dan perlu mencocokkan dengan media apa yang harus digunakan untuk dakwahnya. Adapun materi pokok seorang da'i yaitu aqidah Islam, ketauhidan, dan keimanan, lalu pembentukan pribadi yang baik, pembangunan masyarakat adil dan makmur, serta tentang kesejahteraan di dunia dan di akhirat kelak.

f. Atsar (Efek dakwah)

Efek dakwah terjadi ketika seorang da'i telah melakukan dakwah dengan pemberian materi dakwah, melalui *wasilah* dakwah, dengan

thariqah tertentu, maka setelahnya adalah timbulnya respon dan efek (atsar) dakwah pada mad'u. Kata *atsar* berasal dari bahasa Arab yang artinya bekas, sisa atau tanda. Atsar atau efek sering disebut dengan *feedback* (umpan balik) dari proses dakwah yang terkadang terlupakan oleh seorang juru dakwah atau da'i. Atsar (efek) berguna untuk menganalisis hasil dakwah dan mencermatinya supaya dapat meminimalisir kesalahan strategi dakwah berikutnya, dan untuk penyempurnaan langkah-langkah dakwah dikemudian hari, serta mengetahui kemungkinan kesalahan daripada penggunaan strategi dakwah sebelumnya.

Evaluasi dan koreksi terhadap atsar dakwah harus dilakukan secara radikal dan komprehensif, maknanya seluruh komponen system mulai dari unsur-unsur dakwah, dan untuk da'i dalam hal ini harus memiliki jiwa *inklusif* untuk pembaruan dan perubahan di samping sudah bekerja dengan menggunakan ilmu pengetahuannya. Jika proses evaluasi dan koreksi telah dilakukan maka langkah selanjutnya adalah tindakan korektif. Maknanya jika suatu dakwah sudah terlaksana dengan baik maka akan tercipta suatu mekanisme perjuangan di bidang dakwah, atau dalam Bahasa agama disebut dengan *ihtiar insani*.

Ada tiga aspek yang harus diperhatikan dalam evaluasi pelaksanaan dakwah guna mencapai tujuan dakwah. Dan tiga aspek ini tertuju pada perubahan dari objek dakwah atau mad'u. Tiga aspek tersebut adalah pengetahuan (*knowledge*) mad'u, sikap (*attitude*) mad'u, dan aspek perilaku (*behavioral*) mad'u. Berkenaan dengan tiga aspek di atas, Jalaludin Rahmat (dalam Aminudin, 2016: 43) memaparkan bahwa efek kognitif dapat terjadi apabila adanya perubahan pada apa yang diketahui, dipahami, dan dipersepsi khalayak. Efek ini berkaitan dengan penyebaran ilmu pengetahuan, keterampilan, kepercayaan, dan informasi. Sedangkan efek afektif timbul ketika ada perubahan pada apa yang dirasakan, disenangi, atau dibenci oleh khalayak umum, meliputi segala yang berhubungan dengan emosi, sikap, serta nilai. Lalu efek

yang terakhir adalah efek behavioral yang mana merujuk pada perilaku nyata yang dapat diamati, meliputi pola tindakan, kegiatan, dan kebiasaan (*habbit*).

C. Evaluasi Bimbingan Agama

1. Pengertian Evaluasi Bimbingan Agama

Menurut Suharsimi Arikunto evaluasi secara harfiah berasal dari kata *evaluation*, yang kata dasarnya adalah *value* atau nilai. Evaluasi dapat dikatakan sebagai kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, lalu digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan. Evaluasi adalah proses yang harus dilakukan untuk mengetahui tingkat target pencapaian kinerja maupun dalam upaya peningkatan mutu suatu organisasi (Herdha et al., 2024: 3040). Sedangkan menurut Setemen (2010: 43) evaluasi merupakan suatu proses sistematis yang terdiri dari pengumpulan data, analisis, dan intepretasi informasi untuk menentukan sejauh mana tujuan dari sebuah organisasi telah dapat dicapai.

Evaluasi program dalam bimbingan dan konseling dapat dibedakan menjadi dua aspek, yaitu evaluasi proses dan evaluasi hasil. Evaluasi proses adalah kegiatan evaluasi yang dilakukan melalui analisis hasil penilaian proses selama kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling berlangsung dan memiliki fokus penilaian pada keterlibatan unsur-unsur dalam pelaksanaan kegiatan bimbingan dan konseling. Dalam evaluasi ini, pembimbing dan konselor juga membandingkan keberhasilan pelaksanaan program dengan standar program yang telah ditetapkan sebelumnya.

Evaluasi hasil adalah kegiatan evaluasi yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang keefektifan layanan bimbingan dan konseling dilihat dari hasilnya. Evaluasi hasil dapat membantu membuat keputusan selanjutnya, yaitu mengenai hasil yang telah dicapai setelah program itu berjalan. Pada tahap evaluasi hasil ini seorang evaluator dapat memberikan saran kepada evaluasi tentang apakah suatu program bisa dilanjutkan, dikembangkan, dimodifikasi, atau bahkan diberhentikan. Jenis

evaluasi ini dapat diadakan melalui peninjauan terhadap hasil yang diperoleh dari partisipasi seseorang dalam kegiatan bimbingan dan melalui peninjauan terhadap kegiatan itu sendiri dari berbagai sudut pandang (Sukardi, 2008: 250).

Adas Scriven menyatakan bahwa evaluasi proses (formative) dilakukan untuk membantu staf memperbaiki apapun yang mereka laksanakan atau kembangkan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa evaluasi proses bertujuan untuk menyediakan informasi sebagai dasar memperbaiki program, serta untuk mencatat, dan menilai prosedur kegiatan dan peristiwa. Evaluasi proses kegiatan bertujuan untuk mengidentifikasi apa yang terjadi, mengapa terjadi, dan apa sebabnya terjadi.

2. Model Evaluasi Bimbingan Agama

Adapun aspek-aspek yang dapat dinilai dari evaluasi proses dan hasil diantaranya:

- a. Kesesuaian antara program dengan pelaksanaan.
- b. Keterlaksanaan program.
- c. Hambatan yang ada dalam proses bimbingan dan konseling.
- d. Dampak pelayanan bimbingan terhadap kinerja karyawan.
- e. Respon dari konseli dan pihak terkait.
- f. Perubahan kemajuan, dimulai dari pencapaian tujuan pelayanan bimbingan, pencapaian tugas perkembangan dan hasil belajar (Hidayat, 2024: 147).

Evaluasi bukan salah satu bentuk layanan bimbingan dan konseling, namun dengan adanya evaluasi maka akan berdampak pada layanan yang diberikan. Evaluasi memiliki berbagai macam model atau pendekatan, diantaranya pendekatan berorientasi pada tujuan, pendekatan berorientasi manajemen, pendekatan berorientasi pada consumer, pendekatan berorientasi ahli dan pendekatan berorientasi partisipan. Gysbers dan Henderson (dalam Asmara Adi et al., 2020: 224) memiliki pemikiran terkait dengan model evaluasi yang berorientasi pada tujuan. Hasil pemikirannya menekankan pada tiga aspek evaluasi yaitu evaluasi personil, evaluasi

proses, dan evaluasi hasil. Evaluasi personil bertujuan untuk mengevaluasi konselor, lalu evaluasi proses bertujuan untuk melihat kesesuaian antara program dengan standar program yang telah ditetapkan, sedangkan evaluasi hasil berisi tentang dampak dari kegiatan dan layanan program yang diberikan kepada konseli. Pada hakikatnya evaluasi program merupakan prosedur yang digunakan untuk menentukan sejauh mana program bimbingan dan konseling sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat dan berfungsi sepenuhnya.

Program bimbingan dan konseling pada hakikatnya memiliki prosedur evaluasi yang dilakukan dengan langkah-langkah mulai dari penyusunan rencana evaluasi, kegiatan pengumpulan data dan informasi dapat menggunakan metode-metode, seperti observasi, angket, wawancara, dan lainnya. Data dan informasi yang telah diperoleh selanjutnya diolah dan dianalisis. Tahapan analisis ini sangat tergantung pada jenis dan informasi yang telah diperoleh selama proses pengumpulan data. Dan yang terakhir evaluasi, hal tersebut penting dilakukan sebagai bentuk pertanggung jawaban terhadap program yang sedang berjalan.

Menurut Stufflebeam (dalam Asmara Adi et al., 2020: 225) evaluasi program adalah upaya menyediakan informasi untuk disampaikan kepada pengambil alternatif keputusan. Maknanya bahwa pengukuran dan penilaian dalam evaluasi dilakukan untuk memperoleh informasi dalam membuat berbagai macam keputusan. Adapun Stufflebeam (dalam Utomo et al., 2023: 42) juga mengembangkan model evaluasi yang dikenal sebagai model CIPP, yaitu salah satu model untuk menilai bagaimana suatu program bisa berjalan, model ini berfokuskan evaluasi sebagai proses yang menyeluruh dalam sistem manajerial. Model evaluasi CIPP merupakan sebuah kerangka komprehensif untuk memandu evaluasi program, proyek, personil, produk, institusi, dan sistem. CIPP merupakan singkatan dari *Context evaluation* (evaluasi konteks), *Input* (masukan), *Process evaluation* (evaluasi proses), dan *Product evaluation* (evaluasi hasil).

Penulis berasumsi berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli terkait model evaluasi bahwa penggunaan model evaluasi harus menyesuaikan dengan masalah yang diteliti serta tujuan evaluasi tersebut, karena setiap model atau pendekatan evaluasi memiliki sistem yang berbeda-beda, sehingga perlu adanya evaluasi keseluruhan pada program yang telah berjalan. Dan model evaluasi yang dapat digunakan pada fenomena yang sedang diteliti ialah pendekatan yang dikemukakan oleh Gysbers dan Henderson.

3. Tujuan dan Fungsi Evaluasi Bimbingan Agama

Evaluasi program memiliki beberapa tujuan, sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sudjana (2006:48) tujuan evaluasi program, diantaranya:

- a. Memberikan masukan untuk perencanaan program.
- b. Memberikan masukan kepada pengambil keputusan tentang tindak lanjut, perluasan, atau penghentian program.
- c. Memberikan saran kepada pengambil keputusan mengenai perubahan atau perbaikan sistem.
- d. Memberikan informasi tentang komponen pendukung dan penghambat program.
- e. Memberikan masukan untuk kegiatan pembinaan dan motivasi untuk para penyelenggara, pengelola, dan pelaksana program.

Adapun tujuan dari evaluasi bimbingan adalah untuk mengetahui ketercapaian pelaksanaan layanan bimbingan, untuk mengetahui ketercapaian program sesuai dengan jabaran kegiatan program layanan yang telah disusun dalam program bimbingan. Fungsi dari evaluasi bimbingan dapat memberikan *feedback* kepada pembimbing untuk mengembangkan program bimbingan dan memberikan informasi kepada pihak yang berkepentingan atas perkembangan sikap, perilaku, dan pengembangan potensi subyek yang dibimbing (Fathurahman, 2017: 5).

Para ahli telah mengemukakan bahwa evaluasi adalah sebuah proses untuk memperoleh data atau informasi yang berguna untuk mengambil sebuah keputusan. Maka dari itu proses evaluasi program memiliki urgensi

untuk keberlanjutan sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Uman Suherman (dalam Hidayat, 2024: 142) fungsi evaluasi bimbingan yaitu sebagai berikut:

- a. Memberikan informasi atau data kepada para pengambil keputusan.
- b. Mengukur pelaksanaan program bimbingan dan konseling dengan cara membuktikan tingkat kemajuan yang telah dicapai.
- c. Menyetujui atau menolak pelaksanaan program bimbingan dan konseling dengan memberikan bukti tentang apa yang telah dicapai dan belum dicapai dalam pelaksanaan program.
- d. Untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan program bimbingan dan konseling.
- e. Meningkatkan kepercayaan dalam melaksanakan dan mempertimbangan kegiatan dengan cara yang lebih baik.
- f. Meningkatkan pemahaman atas faktor yang dapat mempengaruhi proses terlaksananya sebuah program serta akibatnya.
- g. Menumbuhkan dan meningkatkan partisipasi dalam pembuatan keputusan bersama.
- h. Memberikan feedback atas peran dan tanggung jawab karyawan dalam pelaksanaan program bimbingan.
- i. Meningkatkan pemahaman setiap individu dalam mengembangkan kemampuan diri.

D. Etos Kerja Islami

1. Konsep Etos Kerja

Secara definisi, kata “etos” berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang memiliki arti watak atau karakter dan didefinisikan sebagai karakteristik, sikap, kebiasaan, serta kepercayaan yang khusus bagi seseorang ataupun sekelompok orang. Dari makna kata tersebut, dapat diambil pula perkataan “etika” dan “etis” yang merujuk kepada makna “akhlak” yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk sebuah bangsa. Selain

itu, “etos” juga berarti jiwa unik suatu kelompok manusia (Kirom, 2018: 59).

Adapun “kerja”, didalam KBBI kata “kerja” berarti kegiatan melakukan sesuatu. El-Qussy mengemukakan bahwa perbuatan manusia ada dua jenis. Yang pertama, perbuatan yang melibatkan aktivitas mental. Dan yang kedua, perbuatan yang dilakukan secara ketidaksengajaan. Jenis pertama memiliki ciri kepentingan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan, jenis kedua ialah gerakan bebas seperti halnya pada gerakan bayi yang tampak tidak beraturan, gerakan refleks, dan gerakan lain yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran. Kata “kerja” di atas merujuk kepada arti jenis pertama, yaitu aktifitas yang dilakukan dengan sengaja, bertujuan, dan dengan motivasi (Susanto, 2023: 2).

Sebuah perusahaan tidak akan dapat berjalan apabila tidak memiliki sumber daya manusia. Elemen terpenting bagi sebuah kinerja perusahaan adalah sumber daya manusianya. Karena efektivitas dari kinerja perusahaan akan dipengaruhi oleh efektifitas dari kinerja kelompok karyawannya, dan kinerja kelompok akan dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Islam sebagai agama *rahmatan lil alamin* telah mengatur segala kegiatan manusia, salah satunya yaitu bekerja. Allah Swt juga mendorong hamba-Nya untuk bersungguh-sungguh dalam melakukan amal dan pekerjaan karena Allah tidak hanya melihat hasilnya saja, akan tetapi prosesnya pun tak luput dari pandangan dan perhatiannya. Maknanya dalam bekerja juga tidak boleh bermalas-malasan, akan tetapi harus bersungguh-sungguh dan memiliki etos kerja yang baik (Novianti & Fitriah, 2022: 90).

Kesuksesan seseorang, kelompok, organisasi, bahkan negara dalam mencapai tujuannya bergantung pada etos kerja. Misalnya seorang guru harus memiliki etos kerja yang tinggi agar mereka dapat melakukan tugas mereka dengan baik dan benar dalam mendidik murid-muridnya, lalu seorang karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi agar mereka dapat berkontribusi pada perusahaan mereka, dan seorang pejabat publik juga harus dapat memberikan layanan masyarakat yang terbaik dengan

menunjukkan etos kerja yang tinggi. Satu hal penting yang harus kita ingat adalah bahwa pekerjaan apa pun yang kita lakukan harus memiliki standar kerja yang tinggi agar kita dapat memberikan kontribusi kepada komunitas atau lembaga di mana kita bekerja. Etos kerja merupakan hal penting dalam melakukan tugas untuk mendapatkan keuntungan budi pekerti dan keunggulan karakter yang menghasilkan kinerja lebih baik (Milasari, 2023: 66).

Etos dapat terbentuk oleh kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem yang diyakininya, didalam etos terkandung semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal dan berupaya untuk mencapai kualitas kerja terbaik. Sedangkan kerja dapat diartikan sebagai semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi, intelektual, dan fisik yang sifatnya duniawi maupun surgawi (Zulhelmy & Suryadi, 2021: 233).

Menurut Chaplin (dalam Fitriyani et al., 2019: 26) menyatakan bahwa etos kerja adalah karakter suatu kelompok, yang dimana dalam sebuah perusahaan etos kerja tidak dapat langsung muncul, akan tetapi harus dilakukan program, proses yang tepat dengan melibatkan semua pihak yang bersangkutan terutama adalah karyawan sebagai sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

Mathis dan Jackson berpendapat bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, menyakini, dan dorongan untuk bertindak agar meraih amal yang terbaik. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha untuk menunjukkan sikap, watak, serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Anogara juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu organisasi atau individu dalam bekerja. Maknanya, apabila bekerja dipandang sebagai suatu yang luhur bagi manusia, maka individu yang sedang melakukan pekerjaannya akan memiliki etos kerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Apabila individu memandang bekerja adalah suatu yang tidak penting bagi hidupnya, maka etos kerjanya akan selalu rendah menyesuaikan dengan karakter dirinya.

Sedangkan menurut Mochtar Buchori etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etos kerja ialah kebiasaan dan karakter seseorang mengenai dengan pekerjaan yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar. Dan timbulnya kerja dalam konteks ini adalah karena adanya motivasi oleh sikap hidup yang mendasar itu (Susanto, 2023: 3).

Berdasarkan beberapa konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, maka konsep etos kerja dapat disimpulkan bahwa etos kerja dapat dibentuk dengan sebuah proses, bagaimana seseorang memandang sesuatu, adanya komitmen dalam bekerja. Hal tersebut akan sejalan dengan peningkatan etos kerja bagi individu yang memiliki keseriusan, semangat, serta bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sebuah pekerjaan.

2. Pengertian Etos Kerja Islami

Etos kerja dalam pandangan Islam berawal dari niat dihati, kemudian komitmen. Etos kerja selalu berkaitan dengan kerja keras yang dibentuk tidak hanya melalui kualitas pendidikan dan kemampuan semata. Selama pendidikan tidak diarahkan untuk mengatasi masalah yang dihadapi manusia, maka pendidikan itu tidak ada gunanya. Etos kerja menurut pandangan Qur'ani tidak dapat menjadi Islami bila tidak dilandasi konsep iman dan amal shalih. Sebab pandangan Qur'ani tidak hanya memandangkan kebaikan, manfaat sesuatu perbuatan dengan batasan duniawi saja akan tetapi, bagaimana sebuah kerja keras atau etos kerja tinggi dapat bermanfaat, dengan mendasarkan iman pada dirinya sehingga apa yang dilakukannya membuahkan pahala di akhirat kelak.

Etos kerja Islami dapat dipahami sebagai watak atau karakter dan kebiasaan kerja orang Islam yang terpancar dari akidah Islamiyah yang berkenaan dengan kerja sebagai sikap mendasar dalam dirinya. Etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Sikap itu mungkin berasal dari akal dan atau pandangan hidup serta nilai-nilai yang terkait tanpa harus terkait

dengan iman atau ajaran agama. Khusus bagi orang yang beretos kerja Islami, etos kerjanya berdasarkan dari sistem keimanan atau aqidah Islam berkenaan dengan kerja yang didasarkan dari ajaran wahyu bekerjasama dengan akal. Sistem keimanan itu menjadi sumber motivasi bagi terbentuknya etos kerja Islami sebagai agama amal (Susanto,2023: 3).

Toto Tasmara dalam bukunya yang berjudul “Membudayakan Etos Kerja Islami” menjelaskan tentang etos kerja muslim adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan bahwa bekerja itu tidak sebatas hanya untuk memuliakan diri, melainkan juga sebagai suatu perwujudan dari amal saleh. Sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip iman dan ketaqwaan bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan akan diangkat derajatnya lebih tinggi oleh Allah karena sebagai hamba Allah yang senantiasa merasa rindu sehingga menjadikan dirinya sosok yang dapat dipercaya, amanah, berlaku adil, dan menunjukkan sikap pengabdian sebagaimana firman Allah, “Dan tidak Aku ciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah hanya kepada-Ku.” Q.S. Adzaariyat ayat 56 (Muntaqo & Khozinul, 2018: 64).

Etos kerja Islami diklasifikasikan menurut teori perintah Ilahi dengan menggunakan agama sebagai dasar untuk menentukan etika. Etos kerja Islami menurut Ali dan Al Owaihan adalah suatu orientasi yang membentuk dan mempengaruhi partisipasi dan keterlibatan seorang muslim di tempat kerja. Sedangkan perspektif etos kerja Islami, menurut Azizah dan Ma’rifah ialah berkontribusi pada metode untuk mempertahankan kedudukan sosial dan meningkatkan kepentingan ekonomi, meningkatkan kesejahteraan rakyat, dan memperkuat keyakinan (Widiasih & Andriani, 2023: 15).

Menurut Tasmara, etos kerja Islami adalah upaya sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh materi, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menjadi *khalifah* di dunia dan dapat menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. Dengan kata lain dapat diartikan bahwa dengan bekerja maka individu itu telah memanusiakan dirinya. Etos kerja pada

hakikatnya dibentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian memunculkan semangat untuk bekerja lebih keras, dan hal itu menjadi pembeda antara satu dengan yang lainnya (Saputro & Prasetyo, 2015: 164).

3. Sifat dan Karakteristik Etos Kerja Islami

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan di atas bahwa orang yang beretos kerja tinggi dan Islami pada umumnya memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Aktif dan suka bekerja keras.
- b. Bersemangat dan hemat.
- c. Tekun dan profesional.
- d. Efisien dan kreatif.
- e. Jujur, disiplin, dan bertanggung jawab.
- f. Rasional serta mempunyai visi yang jauh ke depan.
- g. Percaya diri namun mampu bekerjasama dengan orang lain.
- h. Mandiri, sederhana, tabah dan ulet.
- i. Sehat Jasmani dan rohani.

Etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik, diantaranya ialah aspek keahlian interpersonal atau antar individu, aspek inisiatif, dan aspek dapat diandalkan. Aspek keahlian interpersonal meliputi sikap, kebiasaan, cara, penampilan dan perilaku yang dilakukan oleh individu saat bersama orang lain. Kemudian aspek inisiatif diartikan sebagai karakteristik yang mendorong individu agar lebih semangat dalam bekerja dan tidak mudah merasa puas akan kinerjanya. Sedangkan aspek dapat diandalkan merupakan harapan terhadap hasil kerja dari seorang karyawan untuk memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa adanya sikap yang berlebihan dalam melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya (Sinamo, 2005: 5).

4. Indikator Etos Kerja Islami

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi etos kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Seperti yang dipaparkan oleh Sinamo bahwa indikator etos kerja itu berupa kerja adalah rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi diri, ibadah, seni, kehormatan, dan sebuah pelayanan. Sedangkan indikator etos kerja menurut Salamun yaitu kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin dan tekun (dalam Fitriyani et al., 2019: 27).

Tasmara (dalam Dyfani et al., 2023:20) mengemukakan bahwa indikator etos kerja Islam dapat dibagi menjadi enam, diantaranya:

a. Ikhlas

Seorang muslim yang taat, didalam bekerja harus dilandaskan keikhlasan untuk beribadah. Orang yang ikhlas dalam melakukan sesuatu (pekerjaan) pasti ketika bekerja tidak mudah mengeluh dan akan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya.

b. Jujur

Jujur adalah sifat yang terpuji, orang yang jujur akan selalu mengatakan hal yang benar dan bertindak sesuai dengan realita, meskipun orang lain tidak melihat atau menyadari aktifitas yang sedang dilakukan. Jadi, dalam bekerja diperlukan kejujuran agar orang yang sudah memberi kepercayaan kepada kita tidak kecewa. Karyawan diharapkan untuk selalu menjaga kejujuran dan integritas dalam berhubungan dengan atasan, rekan kerja, dan pelanggan, agar tercipta lingkungan kerja yang saling percaya satu sama lain dan menjaga nama baik perusahaan dimana dia bekerja.

c. Konsisten

Konsisten dalam dunia kerja sangat dibutuhkan, karena dengan konsisten maka dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sikap konsisten sangat perlu diterapkan bagi karyawan agar seseorang bisa menjadi lebih percaya diri dan dapat bekerja penuh motivasi dan semangat.

d. Displin

Disiplin dapat diartikan sebagai aturan yang sudah diterapkan, bisa dari ketepatan waktu ketika menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki komitmen tidak akan lupa yang namanya standar kerja dan etika berdasarkan hukum Islam.

e. Konsekuen

Sikap konsekuen atau biasa disebut dengan berani mengambil keputusan. Sikap konsekuen adalah keberanian menerima konsekuensi dari keputusannya. Setiap keputusan yang diambil karyawan, merupakan tanggung jawab pribadinya. Sebuah tindakan akan menimbulkan resiko, baik itu kecil maupun besar. Maka dari itu seorang karyawan perlu berpikir terlebih dahulu ketika dihadapkan pada pilihan agar dapat mengambil keputusan yang terbaik, dan dapat meminimalisir resiko bagi diri sendiri maupun perusahaan tempat dimana ia bekerja.

f. Bertanggung jawab

Etos kerja Islam mendorong karyawan untuk menjalankan tanggung jawab penuh. Seorang karyawan diharapkan untuk menghormati waktu bekerja, menghargai rekan kerja, dan siap menanggung resiko dari pekerjaannya. Karyawan harus memiliki kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, tepat waktu, dan memberikan pelayanan yang optimal.

5. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami

Winardi (dalam Fitriyani et al., 2019) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja seseorang, yaitu faktor kebijakan, meliputi adanya gaji yang layak bagi karyawan. Lalu, faktor imbalan untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras dan berprestasi. Kemudian, faktor kultur dalam peningkatan motivasi kerja. Dan yang terakhir faktor mental dari karyawan, jika mental karyawannya kuat maka akan konsisten dalam bekerja karena memiliki motivasi kerja, meskipun ketiga faktor sebelumnya kurang mendukung. Sedangkan menurut Gunnar Myrdal dalam bukunya yang berjudul “Asian Drama” bahwa karakter seseorang yang memiliki etos kerja islami yang tinggi mencakup 13 sikap,

yaitu: efisiensi, rajin, tertib, disiplin waktu, hemat, jujur dan teliti, rasional, bersedia menerima perubahan, responsif dalam memanfaatkan kesempatan, selalu energik, memiliki sifat tulus dan percaya diri, mampu bekerjasama, mempunyai visi hidup yang lebih maju (dalam Milasari, 2023: 74).

Kerja keras dalam Islam disebut dengan “Mujahadah”. Jika seseorang ingin meraih keberhasilan dan kesuksesan maka perlu menonjolkan sikap atau karakter kerja keras. Jansen Sinamo mengemukakan bahwa ada beberapa aspek yang dapat menjelaskan tentang kerja keras perlu di rumuskan dalam sebuah etos kerja yang implementasinya sesuai dengan ajaran agama Islam, diantaranya:

- a. Kerja adalah rahmat: Kerja merupakan anugerah dan rahmat dari Allah. Pekerjaan dalam konteks ini tentunya merupakan pekerjaan yang halal dalam sudut pandang Islam. Apabila seseorang telah mampu untuk bekerja dengan tulus dan mensyukuri apa yang dimilikinya maka hal tersebut akan membuat hati nyaman dan tenteram, serta yang paling penting adalah akan merasa cukup tanpa kekurangan sedikitpun. Allah yang mewajibkan hambanya untuk bekerja dan Allah pasti melihat apa yang sedang dikerjakan hambanya dan mengetahui apa yang dirasakan hambanya.
- b. Kerja adalah amanah: Tanggung jawab itu sama dengan amanah dalam Islam. Apabila individu diberikan tugas atau pekerjaan maka sebuah amanah yang telah dibebankan kepada individu tersebut harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab serta sebaik mungkin dan jangan mengkhianati amanah yang sudah diberikan.
- c. Bekerja adalah panggilan: Dalam konteks ini, "pekerjaan adalah panggilan" berarti mencari pekerjaan harus memenuhi tuntutan profesi. Profesi seperti guru, dokter, perawat, pilot, polisi, akuntan, dosen, dan lain-lain membutuhkan integritas yang kuat untuk melakukannya. Dengan integritas, seseorang dapat mengeluarkan semua energi dan pemikirannya untuk bekerja secara utuh.

- d. Kerja adalah aktualisasi: Aktualisasi atau proses pengembangan potensi diri, dalam konteks ini yang dapat ditonjolkan adalah kerja keras dengan penuh semangat. Seseorang yang semangat dalam bekerja, tidak pernah bermalas-malasan, hanya akan didapati pada orang-orang yang memiliki etos kerja tinggi.
- e. Bekerja adalah ibadah: Bekerja itu harus penuh dengan cinta. Bekerja dalam sudut pandang Islam bertujuan untuk mengharapkan rida Allah dan sebagai bentuk ibadah kepada Allah. Implementasinya bisa bermula dari mencari pekerjaan yang halal untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dan menjauhi hal-hal yang telah diharamkan oleh Allah Swt. Karena sesungguhnya seorang hamba akan menemui yang namanya kematian, maka kehidupan yang sebentar ini harus dimanfaatkan dengan sebaik mungkin, ditempuh dengan jalan yang baik, serta bertaqwalah kepada Allah.
- f. Kerja adalah seni: Dalam bekerja harus memiliki sifat cerdas serta penuh kreatifitas, sebab dengan bekerja akan membuat kita tenang dan memungkinkan kita untuk menunjukkan kreativitas dalam jenis pekerjaan apapun. Bekerja dengan cerdas memungkinkan kita untuk mengekspresi seluruh kemampuan kita untuk menghasilkan karya dan produk pikiran yang kreatif dan inovatif.
- g. Kerja adalah kehormatan: Dalam konteks ini implementasi kerja dapat dipandang sebagai sebuah kehormatan ketika seseorang mampu untuk mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang baik; bekerja sebagai motivasi ibadah menimbulkan ketekunan sehingga memberikan hasil terbaik; selalu bekerja seoptimal mungkin, bukan sekedaranya atau apa adanya; itulah yang disebut ikhsan (berbuat baik) dan itqan (hasil terbaik). Dengan kata lain, etos kerja akan terbentuk jika seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh, tekun dan penuh dengan keunggulan. Penuh keunggulan maknanya ialah ketika hasil pekerjaan dapat menjadi sebuah masukan untuk orang lain, sehingga dalam proses itu telah

memberikan dampak kepada orang lain agar mereka bisa hidup dan beraktifitas menjadi lebih mudah (Milasari, 2023: 81).

6. Urgensi Etos Kerja Islami

Urgensi dari etos kerja Islami itu sendiri ialah mewujudkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Islam sangat mendorong umatnya untuk memiliki etos kerja yang tinggi, karena pada dasarnya kehidupan didunia hanya sekali, sehingga apabila mereka menyia-nyiakan waktu, mereka akan termasuk orang-orang yang merugi. Mereka harus memanfaatkan waktu mereka yang didunia sebaik mungkin. Dan sekaligus untuk menguji orang-orang yang beriman tentang kerajinan dan ketekunan mereka. Bahkan Nabi Muhammad memberikan motivasi kepada umatnya untuk senantiasa bekerja keras dan memiliki etos kerja yang tinggi, sebab Nabi Muhammad bersabda:

حَدَّثَنَا هِشَامُ بْنُ عَمَّارٍ حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ عِيَّاشٍ عَنْ بَحِيرِ بْنِ سَعْدٍ عَنْ
خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنْ الْمُقْدَامِ بْنِ مَعْدِيكَرِبَ الزُّبَيْدِيِّ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى
اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا كَسَبَ الرَّجُلُ كَسْبًا أَطْيَبَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَمَا أَنْفَقَ
الرَّجُلُ عَلَى نَفْسِهِ وَأَهْلِهِ وَوَلَدِهِ وَخَادِمِهِ فَهُوَ صَدَقَةٌ

Artinya: “Disampaikan kepada kami oleh Hisyam bin ‘Ammar dari Isma’il bin ‘Ayyas dari Bahir bin Sa’ad dari Khalid bin Ma’dan dari al-Miqdām bin Ma’dikarib Az-Zubaidi dari Rasulullah, beliau bersabda: Tidak ada yang lebih baik dari usaha seorang laki-laki kecuali dari hasil tangannya sendiri. Dan apa-apa yang diinfakkan oleh seorang laki-laki kepada diri, istri, anak dan pembantunya adalah sedekah” (H.R. Ibnu Mājah).

Hadist di atas memiliki makna bahwa Nabi Muhammad melarang kita untuk berpangku tangan mengharapkan rezeki itu datang dari langit. Justru menyuruh kita untuk giat dalam bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Bahkan telah dikatakan oleh Nabi Muhammad bahwa tidak ada yang lebih dari usaha seseorang kecuali hasil kerja kerasnya sendiri. Dalam hal ini tentunya bukan pekerjaan sembarangan, melainkan pekerjaan yang halal dan tidak bertentangan dengan hukum Islam.

BAB III

UPAYA MEMBENTUK ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN MELALUI BIMBINGAN AGAMA ISLAM

A. Gambaran Umum Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang

1. Sejarah Berdirinya Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan

Salah satu kecamatan yang berada di bagian barat kota Semarang, yaitu Ngaliyan merupakan kawasan yang terus tumbuh, menjadi rumah bagi sebuah pebisnis kuliner lokal. Ada sebuah tempat makan yang telah menjadi bagian dari kehidupan kuliner warganya. Namanya adalah Waroeng steak and shake cabang Ngaliyan, dengan menyajikan hidangan steak yang menggugah selera, ramah dikantong, dan milkshake yang menyegarkan, telah menjadi favorit para pecinta steak rasa lokal sejak tahun 2016 silam. Namun, awal mula Waroeng steak and shake tidak dimulai di Ngaliyan. Jauh sebelum cabang ini berdiri, di Yogyakarta, ada pasangan suami istri, Jody Brotosuseno dan Siti Hariyani (Ibu Aniek) memulai sebuah bisnis sederhana di teras rumah kontarakannya di jalan Cendrawasih, Demangan, Yogyakarta. Mereka mendirikan Waroeng steak and shake pada tanggal 4 September tahun 2000 dengan modal menjual satu-satunya sepeda motor yang dimiliki.

Waroeng Steak and Shake akhirnya mulai berbisnis dibidang kuliner dengan dua karyawan, dimana Bapak Jody dan istri masih ikut dalam operasional Waroeng secara langsung. Sebelum Bapak Jody ini membuka Waroeng steak, beliau bekerja menjadi karyawan di Obonk Steak, yang mana pemiliknya adalah orang tuanya sendiri, akan tetapi beliau bekerja dan digaji layaknya karyawan di Obonk steak. Beliau juga pernah berbisnis lain, seperti jualan susu murni, kaos partai pada masa pemilu, namun usaha tersebut mengalami kebangkrutan, hingga pada akhirnya datanglah ide untuk membuka Waroeng Steak dengan harga murah, karena Obonk steak kala itu hanya untuk kaum menengah keatas, dan beliau waktu itu adalah seorang mahasiswa maka munculah ide membuat dan menjual Steak dengan harga yang murah atau bisa disebut harga mahasiswa yang mana menu tersebut tidak mungkin dijual di Obong Steak. Dan kemudian

dipilihlah nama “Waroeng”, supaya menegaskan sebuah pesan bahwa makan steak tidaklah mahal.

Di awal buka Waroeng Steak and shake hingga 6 bulan pertama merupakan titik terberat untuk membangun bisnis kuliner ini, dikarenakan pada bulan pertama hingga keenam, pernah sehari hanya mendapatkan omset 30.000 (tiga puluh ribu) bahkan pernah tidak dapat omset sama sekali. Di awal buka dengan modal seadanya, membuat waroeng steak ini berjuang keras untuk melakukan promosi pada kala itu, yaitu dengan membagikan brosur diperempatan oleh karyawannya, yang mana brosur itu satu lembar dibagi menjadi 4 bagian, supaya dapat dicetak lebih banyak dan lebih murah biaya. Tak hanya itu, Ibu Aniek yang merupakan mahasiswa komunikasi massa setiap harinya mengirim *press release* kepada media-media, berharap Waroengnya ini didatangi oleh wartawan yang ingin meliput secara gratis karena terkesan dengan konsep steak murah, harganya di bawah Rp5.000 (lima ribu rupiah). Hingga akhirnya pada bulan ke tujuh datang wartawan Kedaulatan Rakyat yang waktu itu merupakan salah satu koran terbesar di Yogyakarta. Dan setelah kejadian itu omset Waroeng Steak meningkat serta mulai ramai dikunjungi pembeli hingga menimbulkan antrian. Waroeng Steak and Shake ini juga memiliki keunikan yang lain, yaitu tetap menyediakan nasi bagi pembelinya. Karena orang Indonesia kalau belum makan nasi sama artinya dengan “belum makan”.

Pada akhirnya, munculah ide membuka cabang tepat di tahun kedua, karena antriannya semakin panjang di Waroeng steak pertama, sengaja dibiarkan panjang karena untuk menarik pelanggan juga. Tetapi, karena sudah terlalu penuh dan waroeng tidak mampu menampung pelanggan akhirnya mereka memilih tempat yang tidak jauh dari Waroeng Steak Demangan, yaitu buka di Samirono yang jaraknya tidak sampai 1 km dengan tujuan untuk memecah antrian pelanggan. Dicabang pertama ini dalam dua hingga tiga bulan pertama langsung ramai dikunjungi pembeli, hingga pada akhirnya setiap 3-4 bulan buka cabang baru, dikarenakan modal yang tidak terlalu besar, dan 3 bulan awal langsung ramai, hingga pada tahun 2022 sudah mencapai ratusan cabang. Dari 2 karyawan saat ini sudah memiliki ribuan karyawan, dan dari harga lima ribu,

sekarang sudah puluhan ribu. Dan perlu diketahui hingga saat ini Waroeng Steak and Shake tidak memiliki *frenchise*, melainkan semuanya adalah sistem cabang dengan satu kepemilikan.

Pasca kerja keras dan fokusnya menekuni dunia bisnis FnB di Indonesia dengan menjual steak harga murah, kini Owner Waroeng Steak and Shake bapak Jody merambah bisnis yang lain dari mulai kepemilikan pondok pesantren sahabatku, rumah tahfidz, bisnis olahraga baik badminton maupun futsal, mengelola the Obonk, Bebek Goreng Haji Slamet, tempat W gym, SMP-SMA Sahabatku *boarding* dan *full day*. Ada satu hal yang menjadikan Waroeng Steak and Shake ini bertahan dan terus berkembang, yaitu konsep yang ditanamkan oleh Pak Jody selaku owner kepada para karyawan dengan sebutan program Spiritual Company, menjadikan bisnis kuliner di Indonesia dengan program spiritual seperti wajib shalat lima waktu, ceramah satu bulan sekali, mengaji dengan ustaz, menghafal Al-Qur'an, bersedekah, berdo'a dan sholawat bersama sebelum membuka Waroeng, hingga adanya undian umrah bagi karyawannya yang sudah berhasil menghafalkan 4 surat pilihan yaitu Ar-Rahman, Al-Waqiah, Yasin, dan Al-Mulk.

Konsep yang unik ini, yaitu adanya program spiritual company bagi karyawan, lalu menggabungkan steak dengan cita rasa lokal dan harga yang masih sedikit ramah dikantong mahasiswa saat ini, terbukti sangat sukses, sehingga mampu memiliki ratusan cabang tanpa bisnis waralaba atau *frenchise*, salah satu cabangnya yang menjadi objek penelitian ialah cabang Ngaliyan, Semarang. Waroeng Steak and Shake cabang Ngaliyan merupakan cabang yang ke 7 dari 8 outlet di Semarang. Yang dibuka pertanggal Jum'at, 26 Juni 2016. Waroeng steak and Shake di Ngaliyan ini memiliki fasilitas unggulan yang menjadi daya tarik konsumen karena ada *kids corner* yang ramah untuk para keluarga yang memiliki anak kecil, ada juga ruangan yang ber-AC, outdoor dengan kipas angin, mushola, toilet bersih dan dilengkapi tempat duduk untuk berbagai jenis tipe supaya konsumen nyaman dan dapat menyesuaikan kebutuhan, serta memiliki parkir yang luas baik untuk sepeda motor maupun mobil. Produk yang menjadi unggulan di Waroeng Steak and Shake ngaliyan

adalah steak sirloin, daging sapi, dan ayam (*chicken*). Ada juga menu lain seperti sosis sapi, pasta, dan tentunya menyediakan menu yang ada nasinya. Minumannya terdiri dari milkshake, kopi, teh, dan orange float. Makanan dan minuman yang disajikan sangat diperhatikan kualitas dan kehalalan produk, dibuktikan adanya sertifikat dari MUI yang terpampang didinding Waroeng Steak and Shake cabang Ngaliyan Semarang (Hasil observasi peneliti pada hari Rabu, 20 November 2024).

2. Visi dan Misi Waroeng Steak and Shake

Setiap organisasi, komunitas, atau perusahaan terdapat rencana, konsep, dan pedoman yang dibuat untuk mencapai sasaran tertentu. Sasaran ini tercermin dalam visi, yang merupakan tujuan utama organisasi tersebut. Untuk mencapai visi tersebut, organisasi menerapkan misi, yaitu metode atau sebuah tindakan yang akan diambil untuk mengeksekusi visi tersebut. Dikarenakan Waroeng steak and shake tidak memiliki konsep waralaba atau *frenchise*, sehingga visi misi yang digunakan pada semua cabang, memiliki kesamaan satu dengan yang lainnya, yaitu sebagai berikut:

a. Visi

Menjadikan Waroeng Steak and Shake sebagai Superbrand kuliner Indonesia yang mendunia, halal, dan toyyib.

b. Misi

Menjadi perusahaan sebagai sarana untuk mendapatkan Ridho Allah Subhanahu wata'ala dan keberadaannya selalu memberikan kesejahteraan kepada seluruh karyawan dan bermanfaat untuk banyak orang.

Terus melakukan perubahan yang lebih baik sesuai perkembangan jaman dan generasi sebagai sebuah brand, serta terus mengembangkan system operasional Waroeng Steak & Shake

Menjadikan citra brand Waroeng Steak & Shake yang terpercaya, dengan menerapkan Company Value yaitu Teknologi, Responsive, Use

Planing, Spiritual Company, Top Brand (TRUST), demi terciptanya Perusahaan yang *Profitable, Sustainable, dan Growth*.

c. Spiritual Company

Menggunakan konsep **F.A.S.T.** yaitu:

Fathanah : Cerdas, Tajam Pikiran. Dorong inovasi, pengembalian, Keputusan cepat, pelatihan berkelanjutan, budaya belajar.

Amanah : Dapat dipercaya, junjung tinggi integritas, transparansi.

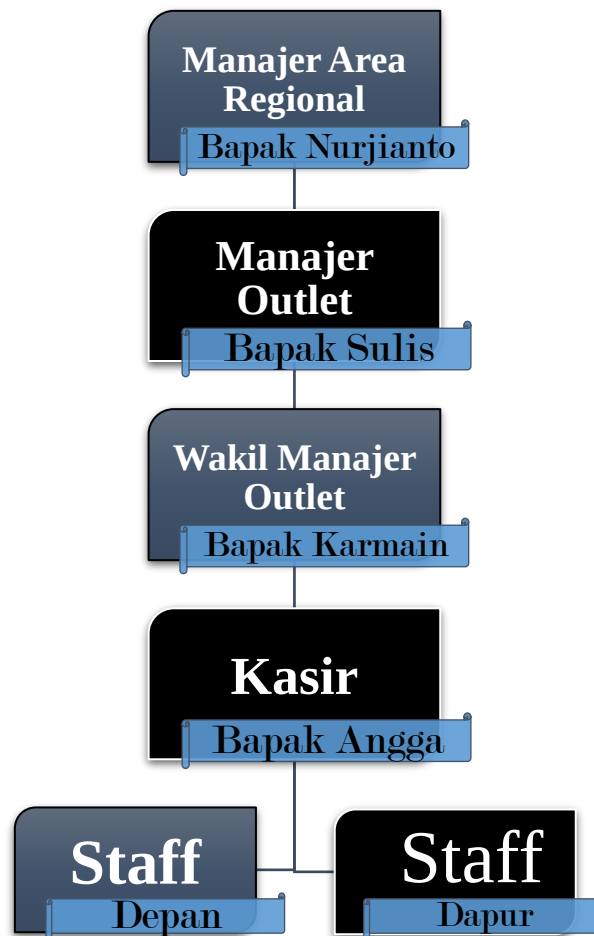
Siddiq : Jujur. Komunikasi terbuka, pelaporan akurat, produk atau layanan berkualitas.

Tabligh : Menyebarkan. visi misi jelas, komunikasi efektif, kontribusi sosial (wawancara Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

3. Struktur Organisasi Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan

Struktur organisasi dapat diartikan sebagai proses penyusunan anggota untuk mencapai sebuah tujuan organisasi dengan sumber daya yang dimiliki dan mempertimbangkan faktor dari lingkungan internal maupun eksternalnya. Menurut Siswanto, struktur organisasi mendefinisikan adanya pembagian kerja dan menunjukan berbagai fungsi atau aktivitas yang beraneka ragam hingga terhubung sampai batas tertentu. Struktur juga menunjukan tingkat spesialisasi aktivitas kerja (Hakim et al., 2022: 69).

Struktur organisasi menjelaskan tentang tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi menunjukan kerangka dan hubungan antara fungsi, bagian, atau posisi, serta menjelaskan orang-orang yang memiliki tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda dalam suatu organisasi. Di Waroeng Steak and Shake yang merupakan sebuah perusahaan bisnis kuliner atau FnB tentu memiliki struktur organisasi disetiap cabangnya, berikut struktur organisasi Outlet Waroeng Steak and Shake cabang Ngaliyan Semarang:



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Outlet Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang

Tabel 3. 1 Staff Depan dan Staff Dapur Outlet Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang

Staff Depan	Staff Dapur
1. Miftahul Surur	a. A. Sutomo
2. Jeri Syafrudin	b. Nurul Yakin
3. Miftahul Anam	c. Sukron Imami
4. Rifqi Setiawan	d. Afin Musthofa
5. Zidni Ilmi Nafia	e. M. Tafi
6. M. Alaika	f. Afi Mustofa

(Sumber dari wawancara dengan Bapak Sulis, 21 Februari 2025)

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara langsung dengan Manajer Outlet, ditemukan bahwa pembentukan struktur organisasi di setiap outlet memiliki perbedaan yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja di outlet. Proses pembentukan struktur organisasi di outlet Waroeng Steak and Shake Ngaliyan ditentukan oleh Manajer outlet. Dimulai dari adanya manajer area regional, yang mana manajer ini mencakupi area regional Semarang, tidak hanya Ngaliyan saja, sehingga manajer area regional tidak selalu berada di outlet Ngaliyan, melainkan menjadi penghubung dari Manajer outlet untuk menyampaikan suatu informasi atau permasalahan kepada Manajer area regional untuk di carikan solusi atau untuk diteruskan ke pusat Waroeng Steak and Shake di Yogyakarta (wawancara dengan Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

Adapun Tugas dan wewenang masing-masing stakeholder di Waroeng steak and shake cabang Ngaliyan, Semarang:

1. Manager Outlet

- a. Bertanggung jawab terhadap keseluruhan operasional dan keamanan outlet selama buka hingga tutup, serta mengurus ketersediaan bahan makanan dan minuman.
- b. Bertanggung jawab penuh akan kebersihan outlet.
- c. Bertanggung jawab penuh terhadap kemajuan outlet.
- d. Bertanggung jawab penuh terhadap komplain pelanggan dan tindakan yang harus dilakukan.
- e. Bertanggung jawab terhadap standar masakan yang telah ditetapkan perusahaan.
- f. Bertanggung jawab penuh atas setiap pengambilan keputusan, ketika ada sebuah masalah di outlet.
- g. Bertanggung jawab penuh terhadap seluruh kinerja karyawan.
- h. Memiliki wewenang untuk merubah system operasional atau struktur organisasi di outletnya sesuai keadaan dilapangan.
- i. Memiliki wewenang untuk dapat mengajukan peronavasian ke manajer area untuk perbaikan outlet setiap bulan.

- j. Memiliki wewenang untuk merinci dan merealisasikan anggaran untuk perbaikan outlet.
- 2. Wakil Manager Outlet
 - a. Mewakili tugas dan wewenang dari manajer ketika tidak dapat bertugas dengan alasan tertentu.
 - b. Mengontrol jalannya operasional outlet terhadap kinerja karyawan dengan pelayanan konsumen.
 - c. Mengontrol dan mengatur pengantar pesananan customer agar tidak ada yang terlewatkan dan sesuai dengan antrian pesanan.
- 3. Kasir
 - a. Bertanggung jawab penuh terhadap keluar masuknya uang serta perhitungan akhir saat penutupan outlet.
 - b. Bertanggung jawab menyesuaikan nota dengan menu serta harga yang tertulis.
 - c. Mengoptimalkan lagi untuk mengawasi pelanggan yang belum diberi orderan.
 - d. Mengecek ulang jika ada orderan menu tambahan.
 - e. Mengoptimalkan untuk mengawasi urutan orderan pembuatan minuman dan makanan untuk memastikan tidak ada yang terlewat.
 - f. Bertanggung jawab penuh terhadap semua operasional Waroeng Steak and Shake ketika manajer dan wakil manajer tidak ada di outlet.
- 4. Staff atau karyawan
 - a. Bertanggung jawab penuh untuk melayani konsumen.
 - b. Bertanggung jawab terhadap pesanan dan pengantaran kepada konsumen.
 - c. Mengoptimalkan kebersihan dan kerapian seluruh area outlet.
 - d. Mengoptimalkan urutan orderan sesuai dengan antriannya.
 - e. Bertanggung jawab penuh dalam pembuatan serta penyajian makanan dan minuman.
 - f. Bertanggung jawab terhadap standar masakan dan minuman yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

- g. Bertanggung jawab penuh terhadap lingkungan tempat kerja, baik staff depan maupun staff dapur

Menurut Manajer outlet Waroeng steak and shake cabang Ngaliyan, Semarang, tugas dan wewenang staff depan dan dapur memiliki persamaan yaitu melayani pelanggan, bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, serta menjaga kebersihan diri dan outlet. Yang membedakannya secara spesifik hanya pada tugas, jika staff dapur bertanggung jawab penuh pada masakan yang akan disajikan, sedangkan tugas staff depan mengantarkan makanan kepada pelanggan (wawancara Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

4. Alamat Outlet Waroeng Steak and Shake

Waroeng Steak and Shake merupakan perusahaan industri FnB (*Food and Beverage*) yang berfokus dibidang makanan dan minuman, mencakup proses produksi, distribusi, penyajian makanan dan minuman, serta pelayanan terhadap konsumen. Sesuai dengan namanya produk yang utama adalah menjual berbagai menu steak. Waroeng Steak and Shake saat ini sudah memiliki banyak cabang yang tersebar diseluruh Indonesia. Yang salah satu dari cabangnya menjadi tempat penelitian penulis, yaitu:

1. Alamat outlet Waroeng Steak and Shake cabang Ngaliyan, Semarang
 Alamat : Jl. Prof. Dr. Hamka No.43, Tambakaji, Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50185
 No. Telp : 081317200400
 Website : www.waroengsteakandshake.com
 Facebook : Waroeng Steak and Shake
 Instagram : Waroeng Steak & Shake (verified badge/centang biru)

Di bawah ini merupakan keseluruhan dari Outlet Waroeng Steak and Shake yang ada di Indonesia:

Tabel 3. 2 Data Outlet Waroeng Steak and Shake di Indonesia

KOTA	ALAMAT OUTLET
Medan	1. Jl. Tengku Amir Hamzah No.45 Sei Agul, Medan Barat. 2. Jl. Asrama No.5, Medan Helvetia, Medan.

KOTA	ALAMAT OUTLET
	3. Jl. Jenderal Besar A.H Nasution No.25, Pangkalan Masyhur, Kec. Medan Johor. 4. Jl. Veteran Dusun VIII No. Pasar 10, Manunggal, Kec. Labuhan Deli, Deli Serdang. 5. Jl. Williem Iskandar No.69-71, Indra Kasih, Medan Tembung, Kota Medan. 6. Jl. Sisingamaraja No.314, Medan Kota. 7. Jl. DR. Mansyur No.85, Medan Selayang
Pekanbaru	1. Jl. Melati No.49, Sukajadi Riau, Pekanbaru 2. Jl. HR Soebrantas Panam, Tampan, Pekanbaru 3. Jl. Soekarno-Hatta No.105, Labuh Baru Timur, Kota Pekanbaru 4. Jl. Jenderal Sudirman No.132, Bukit Raya, Pekanbaru 5. Jl. Tuanku Tambusai, Payung Sekaki, Pekanbaru.
Padang	Jl. Diponegoro No.15, Kel. Belakang Tangsi, Kec. Padang Barat, Kota Padang, 25118.
Palembang	1. Jl. KH. Ahmad Dahlan No.66, Talang Semut, Bukit kecil, kota Palembang, 30121. 2. Jl. Angkatan 66 No.429, Pipa Jaya, Kemuning, Kota Palembang. 3. Jl. Sumpah Pemuda, Blok K, No. 3, Ilir Barat 1, Palembang
Lampung	1. Jl. Gatot Subroto No.1E, Kedamaian, Bandar Lampung. 2. Jl. Zainal Abidin No.59, Pagar Alam, Labuhan Ratu, Kedaton Bandar Lampung.
Samarinda	Jl. Bhayangkara No.57, Bugis, Samarinda kota
Balikpapan	Jl. MT. Haryono No.72, Damai Baru, Balikpapan Selatan
Makassar	1. Jl. Aroeppala No.97A, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221. 2. Jl. Boulevard, Blok A3 No.5, Panakukkang, Makassar. 3. Jl. Kutilang No.10, Kunjung Mae, Kec. Mariso, Kota Makassar. 4. Jl. Perintis Kemerdekaan KM. 09, Tamalanrea, Makassar.
Tangerang	1. Jl. Bintaro Utama Sektor 3 Blok AP No.70, Bintaro, Tangerang Selatan. 2. Jl. Cokroaminoto No.8 Rt.01/02 Kreo, Kec. Larangan, Kota Tangerang, Banten. 3. Jl. Ir H. Juanda No.67, Rempoa, Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten. 12240.

KOTA	ALAMAT OUTLET
	4. Ruko Melia Street, Jl. Citra Raya Boulevard, Mekar Bakti, Kec. Panongan, Kab. Tangerang, Banten. 5. Jl. Imam Bonjol No.21, Karawaci, Tangerang. 6. Jl. Kisamaun No.162 Sukasari, Tangerang, Kota Tangerang, Banten. 7. Jl. Serpong Raya No.46, Serpong Utara, Tangerang Selatan. 8. Depan Kampus UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Jl. Ir H. Juanda No.103, Pisangan, Ciputat Timur, Tangerang, Banten 15419.
Jakarta	1. Lapangan Ros Selatan No.137, Bukit Duri, Tebet, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12840. 2. Jl. Cempaka Putih Barat II No.1D, Jakarta Pusat. 3. Jl. Raya Daan Mogot Km 10 No.38-39, Kedaung Kali Angke, Kec. Cengkareng, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta 11710. 4. Jl. Dr. Susilo No.9, Grogol Petamburan, Jakarta Barat. 5. Jl. Kalimalang Raya No.43B, Kalimalang, Jakarta. 6. Jl. Kebayoran Lama No.30A, Kb Jeruk, Kota Jakarta Selatan. 7. Jl. Waru No.22, Rawamangun, Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur. 8. Jl. Tebet Raya No.55, Tebet Timur, Jakarta Selatan. 9. Jl. Utan Kayu Raya No.73, Matraman, Kota Jakarta Timur.
Depok	1. Jl. M. Yasin No.6, Cimanggis, Depok, Jawa Barat. 2. Jl. Margonda Raya No.289, Kemiri Muka, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat.
Bekasi	1. Jl. Ir. H. Juanda No.189, Duren Jaya, Bekasi Barat, Kota Bekasi, Jawa Barat. 2. Jl. Alternatif Cibubur No.27, Jatikarya, Kec. Jatisampurna, Kota Bekasi. 3. Jl. Raya Cikarang-Cibarusah, Sukaresmi, Cikarang Selatan, Kab. Bekasi, 4. Jl. Raya Jatiasih No.63A, Jatisari, Kec. Jatiasih, Kota Bekasi, Jawa Barat. 5. Jl. Jatiwaringin Raya No.241, Jatiwaringin, Pondokgede, Kota Bekasi, Jawa Barat. 6. Jl. Kali Abang Tengah No.4, Kaliabang Tengah, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat. 7. Jl. Raya Siliwangi No.109A, Bojong Rawalumbu, Bekasi.
Bogor	1. Jl. Ahmad Yani No.112, Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat.

KOTA	ALAMAT OUTLET
	2. Jalan Tegar Beriman, Cibinong, Bogor. 3. Jl. Raya Tajur No. 273, Muarasari, Kec. Bogor Selatan, Kota Bogor.
Bandung	1. Jalan Banteng No.14, Burangrang, Lengkong, Malabar, Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat. 2. Jl. BKR No.176, Regol, Kota Bandung, Jawa Barat. 3. Jl. Barat Raya, No.776, Cimahi, Bandung, Jawa Barat. 4. Jalan Dipatiukur No.63, Lebakgede, Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132. 5. Jl. Raya Jatinangor No.21, Jatinangor, Bandung. 6. Jalan Kopo Cirangrang, No.484, Margahayu Utara, Babakan Ciparay, Bandung, Jawa Barat. 7. Jl. Lengkong Kecil, No.25, Paledang, Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat. 8. Jl. Lombok No.9, Merdeka, Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat. 9. Jl. Purnawarman No.72, Tamansari, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat. 10. Jl. Soekarno – Hatta No.538, Sekejati, Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat. 11. Jl. Sutami No.23 Gegerkalong, Sukasari, Sarijadi, Kota Bandung, Jawa Barat. 12. Jl. A. H. Nasution No.311, Pesanggrahan, Kec. Ujung Berung, Kota Bandung, Jawa Barat.
Garut	Jalan Cimanuk, Tarong Kidul, Garut.
Cirebon	Jalan Dr. Cipto Mangunkusumo No.79, Kesambi, Cirebon.
Tasikmalaya	Jalan BKR No.10-37, Kahuripan, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat.
Tegal	Jalan Kapten Ismail no.116, Kraton, Tegal Barat, Kota Tegal, Jawa Tengah.
Purwokerto	Jalan MT Haryono no.3A, Purwokerto Timur.
Magelang	Jl. Ahmad Yani no.242, Kedungsari, Kec. Magelang Utara, Kota Magelang.
Yogyakarta	1. Jl. Bantul No.68A, Panggunharjo, Sewon, Bantul, Yogyakarta. 2. Jl. HOS Cokroaminoto No.49, Pekuncen, Wirobrajan, Kota Yogyakarta. 3. Jl. Cendrawasih No.30, Depok, Yogyakarta. 4. Jl. Affandi, Caturtunggal, Kec. Depok, Sleman, Yogyakarta. 5. Jl. Wates No.34, Kadipiro, Ngestiharjo, Kec. Kasihan, Bantul, Yogyakarta.

KOTA	ALAMAT OUTLET
	6. Jl. Kaliurang Km.14,5, Sumberadi, Mlati, Sleman, Yogyakarta. 7. Jl. Kaliurang Km. 56, Gang Pandega Karya No.18A, Caturtunggal, Depok, Yogyakarta. 8. Jl. Perumnas Seturan, Depok, Yogyakarta. 9. Jl. Pramuka No.30B, Pandeyan, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, DIY. 10. Jl. Tamansiswa No.83, Mergangsan, Yogyakarta.
Semarang	1. Jl. Imam Bonjol No.187B, Semarang Tengah, Semarang. 2. Jl. Kartini No.43, Semarang Timur, Semarang. 3. Jl. Brigjen Sudiarto Km.11 No.52, Penggaron Kidul, Kec. Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah. 4. Jl. Kelud Raya No.2, Petompon, Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah. 5. Jl. Singosari Raya No.65, Pleburan, Kota Semarang, Jawa Tengah. 6. Jl. Supriyadi No.58, Pedurungan, Semarang. 7. Jl. Prof Soedarto No.65, Ngesrep Timur, Sumurboto, Kec. Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah. 8. Jl. Diponegoro No. 279, Gedanganak, Kec. Ungaran Timur, Kab. Semarang.
Surakarta	Jl. Gajahmada no.123, Punggawan, kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah.
Malang	1. Jl. Arjuno No.5, Klojen, Malang. 2. Jl. Kartini No.18, Ngaglik, Kec. Batu, Kota Batu, Malang, Jawa Timur. 3. Jl. Ciliwung No.46, Blimbing, Malang. 4. Jl. Bogor No.24, Penanggungan, Malang. 5. Jl. Soekarno – Hatta No.14, Jatimulyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur.
Surabaya	1. Jl. Flores No.4, Ngagel, Kec. Wonokromo, Kota Surabaya, Jawa Timur. 2. Jl. Raya Kupang Indah No.43, Sonokwijenan, Kec. Sukomanunggal, Surabaya.
Jember	Jl. PB Sudirman no.59, Jember Lor, Jember (samping kantor Jiwasraya).
Bali	1. Jl. Bedahulu No. 24A, Peguyangan, Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. 2. Jl. Raya Kuta No.88, Kuta, Badung, Bali. 3. Jl. Kampus Unud Lebih Tegal, Jimbaran, Kuta Selatan, Bali.

KOTA	ALAMAT OUTLET
	4. Jl. Pemuda, Renon, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali.

Sumber: <https://waroengsteakandshake.com/locations>, diakses pada hari Senin, 20 Januari 2025 pada pukul 17.45.

Adapun alasan peneliti memilih objek penelitian di Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan dari ratusan cabang yang ada dan tersebar diseluruh Indonesia, peneliti mengelompokan menjadi dua jenis alasan, yaitu:

1. Alasan Akademik

Pada dasarnya Waroeng Steak and Shake secara umum menerapkan bisnis FnB dengan menanamkan konsep-konsep Islami dan tidak membuka *frenchise*. Terkhusus di cabang Ngaliyan dengan adanya bimbingan agama yang diimplementasikan dalam program spiritual company perusahaan, yang kemudian diintegrasikan ke dalam praktik bisnis sehari-hari, serta tujuan dari adanya program tersebut yaitu untuk meningkatkan iman dan taqwa karyawan karena kerja sebagai ibadah, dan untuk meningkatkan etos kerja Islami karyawan itu sendiri.

Penelitian ini secara langsung berkaitan dengan teori-teori dalam bidang bimbingan agama Islam, dan Waroeng Steak and Shake menjadi studi kasus yang menarik untuk dianalisis dan dievaluasi untuk dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang bagaimana nilai-nilai Islam dapat diterapkan dalam meningkatkan etos kerja Islami karyawan serta membuat perusahaan semakin maju dan berkembang. Adanya evaluasi metode bimbingan agama Islam juga dapat memberikan wawasan tentang praktik terbaik dalam membina karyawan salah satunya dengan pendekatan spiritual.

2. Alasan Non Akademik

Secara teknis, Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan terletak dekat dengan tempat tinggal peneliti, sehingga memudahkan akses untuk observasi, wawancara, dan pengumpulan data. Sehingga dapat meminimalisir kendala logistik, biaya transportasi, dan memungkinkan peneliti lebih fokus kepada substansi penelitian. Berdasarkan sudut

pandang peneliti yang memiliki ketertarikan dalam bisnis berbasis Islami dan pengalaman pribadi yang kurang mengenakan ketika bekerja di sebuah perusahaan yang tidak menanamkan konsep bisnis Islami untuk karyawannya sehingga menimbulkan lingkungan kerja yang kurang baik. Kemudian adanya keunikan dalam konsep bisnis Waroeng Steak and Shake tentang program spiritual company dan reward undian umrah bagi karyawan yang mampu menghafalkan 4 surat pilihan yaitu Yasin, Al-Mulk, Al-Waqi'ah, dan Ar-Rahman. Dan tujuan peneliti untuk meneliti upaya pembentukan etos kerja Islami karyawan melalui bimbingan agama Islam adalah untuk menjadi inspirasi bagi organisasi lain agar mengembangkan program serupa, karena mayoritas rakyat Indonesia beragama Islam dan Indonesia terkenal memiliki tingkat toleransi beragama yang tinggi.

B. Kondisi Etos Kerja Islami Karyawan Waroeng Steak and Shake

1. Kondisi etos kerja sebelum karyawan mendapatkan bimbingan spiritual company

Waroeng Steak and Shake pada awal berdirinya belum langsung menerapkan konsep Islami atau program spiritual company. Konsep spiritual company baru dibentuk pada tahun 2009 dan dijalankan secara menyeluruh setahun berselang, tepatnya pada tahun 2010 dengan tujuan untuk meningkatkan spiritualitas karyawan, dan menanamkan pada diri karyawan bahwa bekerja adalah ibadah. Sehingga pada awalnya karyawan tidak terlalu religius dalam hal beribadah dan hanya fokus kepada target perusahaan saja, karyawan sebelumnya hanya mengejar duniawi saja, akhirnya tidak terlalu dipentingkan, karena itu urusan masing-masing individu. Sesuai dengan apa yang disampaikan Bapak Sulis ketika dulu masih menjadi staff atau karyawan di Waroeng Steak and Shake:

“Dulu pada saat saya masih jadi karyawan di Waroeng Steak, solatnya itu masih bolong-bolong, terus dulu juga belum bisa surat Yasin, belum ngafalin juga, terus kadang ya kerja masih asal asalan yang penting kerja.” (Wawancara Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

Dari hasil wawancara diatas, sebelum Waroeng Steak and Shake ini menerapkan program spiritual company untuk seluruh cabangnya, masih ada banyak permasalahan terutama pada religiusitas karyawannya, seperti meninggalkan kewajiban sholat, kerja asal kerja, dan tidak ada kepiikiran untuk belajar Al-Qur'an. Disisi lain, Waroeng ini tidak memiliki *frenchise* atau bisnis waralaba. Oleh sebab itu, pengelolaannya masih dipegang satu orang atau owner dan operasional perusahaan akan sama pada setiap cabangnya. Meskipun sekarang sudah menerapkan program spiritual company diseluruh outlet, akan tetapi masih ada hambatan dalam pelaksanaan program spiritual company Waroeng yang terjadi pada karyawannya, seperti yang disampaikan Manajer Outlet:

“Hambatannya itu tentang bagaimana cara untuk menjalin komunikasi yang baik dengan teman-teman, seperti memberikan arahan untuk karyawan agar semangat dalam mengikuti dan menjalankan program spiritual company, karena ya kadang ada yang belum siap, masih tidur-tiduran, kadang masih mainan hp padahal ustaznya sudah datang. Dan program ini kan diluar jam kerja, jadi ya ada hambatannya pada waktu pelaksanaan program karena diluar jam kerja karyawan, jadi itu menjadi sebuah tantangan agar karyawan tidak ijin, kadang ya karyawan pengen cepet-cepet selesai” (wawancara Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa dari hasil wawancara diatas, menunjukan Waroeng steak and shake memiliki upaya untuk meningkatkan etos kerja karyawan melalui program spiritual company, tetapi implementasinya menghadapi beberapa tantangan, terkait komunikasi antara manajer dengan bawahannya, motivasi, dan waktu. Tak hanya itu, Hal ini digambarkan juga dari adanya etos kerja yang kurang baik dimasa lalu, ditandai dengan adanya beberapa faktor seperti, kurangnya rasa disiplin dalam beribadah, karyawan memiliki sikap kerja yang asal-asalan hingga mengakibatkan etos kerjanya cenderung menurun. Hal tersebut menunjukan bahwa etos kerja Islami dapat ditumbuhkan seiring dengan berjalannya waktu, dan faktor seperti motivasi pribadi, kesadaran spritual memainkan peran penting untuk menjaga konsistensi dalam bekerja.

2. Kondisi setelah karyawan mengikuti bimbingan spiritual company

Bimbingan spiritual company Waroeng steak and shake memiliki dampak yang signifikan terhadap karyawannya. Melalui wawancara mendalam, peneliti mengungkap bagaimana program ini dapat mempengaruhi kondisi etos kerja Islami karyawan. Ditemukan bahwa adanya perubahan positif dalam motivasi, keikhlasan, kedisiplinan, dan tanggung jawab, serta meningkatnya kinerja karyawan. Namun, perubahan ini tentunya tidak terjadi secara instan. Ada sebuah proses yang dijalani, ada hambatan yang harus diatasi, dan adanya komitmen dari perusahaan untuk karyawannya. Bimbingan spiritual company bukan sekedar program formalitas, melainkan sudah termasuk kedalam SOP perusahaan yang harus dijalankan dan ditaati oleh karyawannya serta dapat diimplementasikan kedalam kehidupan sehari-hari.

Hasil penelitian menunjukkan adanya perubahan ke arah positif pada enam indikator yang peneliti gunakan untuk mengintegrasikan antara kondisi karyawan dengan teori yang peneliti gunakan. Indikator sesuai yang dikemukakan oleh Tasmara yaitu:

a) Ikhlas

Orang yang ikhlas dalam melakukan sesuatu (pekerjaan) pasti ketika bekerja tidak mudah mengeluh dan akan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya. Seperti yang disampaikan Manajer Outlet:

“Kalau perasaan seperti itu (mengeluh) ga ada mas, kalau saya kan tanggung jawab sesuai kerjaan, di outlet begini kan kerja tim mas, gabisa sendiri-sendiri, otomatis dalam kerja tim itu ga semua temen kita itu kinerjanya sama dengan diri kita kerja, pasti berbeda, ya mungkin ada yang sama ada yang kurang juga tergantung kepribadiannya, justru dengan adanya spiritual company meningkatkan keikhlasan dalam bekerja” (wawancara Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

b) Jujur

Orang yang jujur akan selalu mengatakan hal yang benar dan bertindak sesuai dengan realita, meskipun orang lain tidak melihat atau menyadari aktifitas yang sedang dilakukan. Jadi, dalam bekerja

diperlukan kejujuran agar orang yang sudah memberi kepercayaan kepada kita tidak kecewa. Karyawan diharapkan untuk selalu menjaga kejujuran dan integritas dalam berhubungan dengan atasan, rekan kerja, dan pelanggan, agar tercipta lingkungan kerja yang saling percaya satu sama lain dan menjaga nama baik perusahaan dimana dia bekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Bapak Sulis:

“Kalau seperti itu (berbohong) belum pernah ada sih mas, karena kalau misalnya ada apa-apa saya lapor keatasan, jadi nanti biar ga ada salah paham, jika ada kejadian didalam outlet akan dilaporkan dan sama sama dicarikan Solusi, transparansi didalam bekerja, jadi ga ada menutupi masalah ataupun. Semuanya jujur mas insyallah” (wawancara Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

c) Konsisten

Sikap konsisten sangat perlu diterapkan bagi karyawan agar seseorang bisa menjadi lebih percaya diri dan dapat bekerja penuh motivasi dan semangat. Dengan adanya sebuah program spiritual company, hal ini membuat seorang karyawan dapat mengisi ulang kepercayaan dirinya yang menurun karena sedang diterpa masalah atau sebagainya, dengan cara dimotivasi dan diberi semangat agar karyawan dapat bekerja dengan baik secara konsisten. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Bapak Sulis Manajer Outlet:

“Iya sepertinya bisa terjaga kepercayaan dan semangat kerja karyawan, karena pas pengajian temen-temen dapat tausiyah dari ustaznya, temen-temen kan harus sering diberi wawasan juga biar kerjanya bisa konsisten, kalau misalnya kita memberi arahan cuman sekali dua kali nanti bisa lupa, tapi kalau sering-sering diingatkan nanti kerjanya bisa lebih bagus lagi, saling mengingatkan kuncinya” (wawancara dengan Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

d) Bertanggung jawab

Etos kerja Islami mendorong karyawan untuk menjalankan tanggung jawab penuh. Seorang karyawan diharapkan untuk menghormati waktu bekerja, menghargai rekan kerja, dan siap menanggung resiko dari pekerjaannya. Hal ini dapat ditemukan dalam etos kerja karyawan Waroeng Steak and Shake cabang Ngaliyan,

walaupun seorang karyawan itu sedang memiliki masalah sekalipun, ketika sudah menjadi tanggung jawabnya maka akan dituntaskan.

“Kalau tentang tanggung jawab disini, jika memang sudah menjadi tugas dan kewajiban, mau pas kondisi males-malesan, banyak pikiran, tetap hal itu akan dikerjakan karena sudah menjadi kewajiban untuk dikerjakan, jadi tanggung jawab setiap karyawan dan juga saya selalu terjaga, karena ya disini saya juga selalu mengingatkan temen-temen untuk bekerja dengan baik dan bertanggung jawab atas tugas yang diemban. Jika ada yang malas-malasan ya diharapkan teman-teman yang lain jangan mengikuti, tetap fokus pada diri sendiri dan bekerja penuh tanggung jawab” (wawancara dengan Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

e) Konsekuen

Sikap konsekuen adalah keberanian menerima konsekuensi dari keputusannya. Setiap keputusan yang diambil karyawan, merupakan tanggung jawab pribadinya. Sebuah tindakan akan menimbulkan resiko, baik itu kecil maupun besar. Maka dari itu seorang karyawan perlu berpikir terlebih dahulu ketika dihadapkan pada pilihan agar dapat mengambil keputusan yang terbaik, dan dapat meminimalisir resiko. Pada penelitian ini, sikap konsekuen ini dikhususkan untuk seorang manajer outlet dalam mengambil sebuah keputusan ketika terjadi sebuah masalah di outlet, baik itu masalah internal maupun dengan pelanggan. Dalam pengambilan sebuah keputusan ini, Manajer outlet Waroeng Steak and Shake melakukannya dengan pertimbangan yang matang, yaitu sebagai berikut:

“Saya tanya baik-baik terlebih dahulu mas, setelah itu baru saya beri arahan ke karyawan, itu juga dengan cara yang lembut. Saya juga mengajak untuk diselesaikan secara bersama-sama, lalu saya beri nasihat, motivasi kalau hal itu tidak ada perubahan ya nanti ada konsekuensi lebih lanjut. Jadi, ya ga semena-mena saya ketika memperlakukan karyawan” (wawancara Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

f) Disiplin

Disiplin dapat diartikan sebagai aturan yang sudah diterapkan, bisa dari ketepatan waktu ketika menyelesaikan tugas yang diberikan.

Karyawan yang memiliki komitmen tidak akan lupa yang namanya standar kerja dan etika berdasarkan hukum Islam. Karyawan di Waroeng steak cenderung menjadi lebih disiplin dalam bekerja terutama di bagian absen tepat waktu, seperti yang dikatakan Bapak Sulis:

“Disini kan absennya lewat WA, jadi nanti temen-temen itu pas masuk kerja suruh *ngeshare* di WA kalau saya (karyawan) sudah ada di Outlet. Dan itu jarang yang telat mas masuknya, karena disini kalau temen-temen ngga telat itu bisa mendapatkan nilai plus, harapannya juga bisa perpanjang kontrak, dan jadi bahan evaluasi untuk pertimbangan bagi karyawan mau diperpanjang atau tidak” (wawancara Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Outlet, dapat disimpulkan bahwa karyawan Waroeng Steak and Shake memiliki etos kerja Islami yang cenderung terjaga dan selalu meningkat. Adanya program dari perusahaan yaitu spiritual company memberikan kontribusi yang signifikan dalam pembentukan karakter dan etos kerja Islami karyawan supaya senantiasa terjaga, serta transparansi dalam lingkungan kerja baik itu manajer ataupun yang ada dibawahnya. Etos kerja Islami yang diterapkan juga memberikan dampak dan respon positif bagi kepuasan pelanggan. Berikut salah satu komentar atau review google maps pelanggan tentang kinerja karyawan:

“Oke jadi kemarin aku kesini bareng teman-teman buat makan siang, karena teman-teman pengen makan steak jadi kami memutuskan untuk makan disini. Untuk pelayanan memuaskan dan tidak terlalu lama untuk menunggu pesanan kita selesai, untuk rasa makanan lumayan porsinya juga. Tersedia mushola juga, lalu parkirnya juga luas, toiletnya bersih. Untuk ruangan ada indoor ada outdoor. Udah keknya itu aja overall nice” (sumber: Ulasan Google Maps Waroeng Steak and Shake cabang Ngaliyan, diakses pada hari Kamis 06 Maret 2025, pukul 23.30).

C. Upaya Membentuk Etos Kerja Islami Karyawan melalui Bimbingan Agama Islam (Spiritual Company) Waroeng Steak and Shake

Bimbingan agama Islam merupakan sebuah proses untuk memberikan bantuan kepada seseorang dengan menggunakan pendekatan ajaran agama Islam yang diberikan oleh pembimbing kepada mereka dengan tujuan membantu mereka menjalankan perintah Allah dan menjalankan kehidupan

sehari-hari mereka dengan berpedoman pada Al-Qur'an dan sunnah Nabi Muhammad Saw sehingga mereka dapat memperoleh kedua kebahagiaan yaitu dunia dan akhirat.

Bimbingan agama Islam yang ada di Waroeng Steak and Shake atau bisa disebut dengan program spiritual company merupakan konsep bisnis yang berbasis pada nilai-nilai spiritual dan religi dalam pengelolaan perusahaan. Proses bimbingan agama tersebut termasuk dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Manajer outlet.

“Spiritual company itu bekerja diniatkan ibadah, jadi walaupun ya pada dasarnya bekerja itu mencari uang, tapi kalau misalnya kita ada bimbingan seperti itu kita dapat nilai agama juga dan kinerja kalau misalnya kita kerja ikhlas kan juga dapat imbalan dari atasan dan kalau ikhlas dapat pahala juga, agar para karyawan ngga cuman ngejar dunia saja, tapi akhirat juga, dan membentuk karyawan supaya memiliki sikap kerja yang bertanggung jawab. Program spiritual company ini iya masuk SOP perusahaan, didalamnya ada spiritual companynya biar karyawan ada agamanya, ngga cuman kerja cari uang saja tapi ya bekerja ya dapet pahala juga” (wawancara Bapak Sulis, 20 November 2024).

Proses pelaksanaan bimbingan agama di Waroeng Steak and Shake merupakan kegiatan rutin yang ditunjukkan kepada karyawan, kegiatan rutin ini wajib dilakukan oleh seluruh karyawan, seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa program bimbingan agama termasuk kedalam SOP perusahaan. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Sulis bahwa ada beberapa kegiatan keagamaan yang dilakukan oleh karyawan di outlet cabang Waroeng Steak and Shake sebagai berikut:

“Iya, sebulan 4 kali, ada tausyiyah, ngaji tahsin, hafalan qur'an, satu lagi lupa saya. Oh ya mas sudah tidak ada kegiatan tentang pengajian bersama warga sekitar waroeng steak sini, kegiatan itu lama tidak aktif.” (wawancara dengan Bapak Sulis, 20 November 2024).

Pelaksanaan bimbingan agama Islam di Waroeng Steak and Shake terdapat metode yang diterapkan oleh pembimbing yaitu ustaz dan manajer outlet kepada para karyawannya. Dalam hal ini peneliti melihat adanya metode langsung, individual maupun kelompok. Berdasarkan hasil wawancara dengan

Manajer outlet dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa metode langsung yang digunakan oleh manajer adalah dengan individual bertemu secara langsung tatap muka dengan karyawan, sedangkan metode langsung yang digunakan oleh ustaz adalah metode kelompok dengan pemberian ceramah yang berisi tentang cara memotivasi agar memiliki etos kerja yang baik dan agar kerjanya juga diniatkan sebagai ibadah. Hal ini sesuai yang disampaikan oleh Manajer outlet selaku informan kunci:

“Biasanya ustaz tausyiyah dengan membawakan materi yang ada sangkut pautnya dengan kerjaan juga terus ada memotivasi karyawan untuk sholat tepat waktu, sebab kerja adalah ibadah. Membimbing karyawan untuk meningkatkan etos kerja dan juga keimanan, ketaqwaan agar karyawan senantiasa menunaikan sholat lima waktu secara rutin dan konsisten. Karena untuk ustaznya pasti itukan perbulan dikasih materi, jadi setiap ustaz mengasih materi itu sama di cabang area karena meneruskan dari pusat. Jadi ya campuran buat kehidupan dunia sama diakhirat di imbangi, jangan didunia saja” (wawancara Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan manajer outlet didapati juga bahwa program spritual company merupakan bentuk dakwah, dengan metode dakwah bil hal, berdialog dengan cara yang baik serta mauidzah hasanah sesuai dengan metode dakwah yang tertuang dalam surat An-Nahl ayat 125 dan seperti yang di sampaikan oleh Bapak Sulis selaku Manajer outlet:

“Saya disini juga sebagai penengah antara karyawan dengan manajemen tapi ya ngga bisa seenaknya sendiri juga. Saya juga harus memberikan contoh yang baik, memberikan kinerja yang baik, tidak pilih-pilih karyawan, jika ada masalah, saya akan tanya baik baik terlebih dulu mas, setelah itu saya akan memberikan arahan ke karyawan itu juga ga langsung galak banget, tapi kita dekati baik baik aja untuk diajak menyelesaikan masalah bersama-sama. Kalau misalnya temen-temen terlalu bebas untuk melakukan apa yang atasan mau, kalau ngga pelan pelan kan biasanya karyawan tersebut malah ngga bisa menghargai, mungkin didepan kita menghargai tapi dibelakang kita gatau karyawan seperti apa kekita, lalu dinasehati, dimotivasi kalau dengan hal itu tidak ada perubahan nanti ada konsekuensi lebih lanjut” (wawancara Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

Selanjutnya, Bapak Sulis mengatakan terkait dengan tujuan dari program spritual company yaitu sebagai berikut:

“Tujuan program ini biar karyawan kinerjanya bisa sesuai yang perusahaan harapkan dari segi sikap perilakunya itu juga terus nanti misal nanti dikasih bimbingan spiritual company Insyallah untuk kepribadiannya bisa diterapkan dimasyarakat untuk bisa lebih baik lagi dimasyaarakatnya. Kalau misalnya cuman mengharapakan yang di dunia aja percuma. Kalau ngga diimbangi kan biasanya ga bertahan lama, kalau cuman mencari keuntungan duniawi saja.” (wawancara dengan Bapak Sulis, 20 November 2024).

Tak hanya itu, ada beberapa program pendukung atau bisa disebut dengan Reward atas usaha, dedikasi, keseriusan, dan kerja keras yang dilakukan oleh karyawan supaya program spiritual company dapat berjalan dengan baik, dan memberikan efek terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Jadi, di Waroeng Steak and Shake ada sebuah reward yang diberikan kepada karyawan yang sudah hafal empat surat pilihan, yaitu surat Al-Mulk, Yasin, Al-Waqiah, dan Ar-rahman. Rewardnya adalah undian umrah bagian karyawan setiap satu tahun sekali. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan Bapak Sulis bahwa ada sebuah alasan kenapa harus surat tersebut.

“Alasan dibaliknya 4 surat tersebut, karna itu surat familiar di telinga masyarakat, surat famous dan artinya sesuai dengan kehidupan sehari-hari. Kalau untuk umrah itu diundi, terus kupon undian umrah dipetakan, jika ada yang hafal 4 surat sekaligus dibuat satu plot undian, sedangkan yang hafal kurang dari 4 surat dibuatkan plot juga untuk undian nantinya. Tapi ya saingannya se Indonesia jadi saya tuh disuruh memilih karyawan yang sudah hafal terus nanti nama itu dikirim kepusat buat diundi. Sebenarnya sempet ada perubahan hafalan juz 30 tapi ga bertahan lama, terus perusahaan tahun ini mentargetkan karyawannya terutama hafal surat Al-Mulk, dianjurkan semua karyawan bisa hafal. Undiannya satu tahun sekali, setelah lebaran ada rakernas nanti ada kumpul manajemen seindonesia, nantikan ketemuan buat melakukan penialain siapa karyawan terbaik, siapa yang menang undian umrah.” (wawancara dengan Bapak Sulis, 20 November 2024).

Dengan berjalannya program bimbingan agama atau spiritual company di Waroeng Steak and Shake, membawa dampak yang signifikan terhadap perusahaan dan juga karyawan itu sendiri. Dari adanya program tersebut, perusahaan dapat melihat sebagian kinerja dari karyawan, dimulai dengan adanya pengajian, sholat berjamaah, belajar membaca Al-Qur'an, dan menghafalkan Al-Qur'an. Tentunya dengan adanya program spiritual company

perusahaan dapat menjadikannya pertimbangan bagi karyawan yang akan dinaikan jabatannya. Karena sesuai yang disampaikan Manajer outlet bahwasanya:

“Syaratnya itu yang diukur kinerja karyawan dan kealiman karyawan, serta tanggung jawab karyawan ketika tidak diawasi oleh manajer outlet. Kalau promosi jabatan untuk saya pribadi belum ada syarat harus hafal 4 surat tertentu. Ga ada disini syarat seperti itu. Jadi kalau naik jabatan disini dinilai keseluruhan dari kinerjanya bisa menjadi contoh temen temen yang lain, bisa membimbing yang lain, agamanya baik. Iya bimbingan agama menjadi salah satu syarat, tentu dibarengi dengan evaluasi kinerja karyawan, terutama di sholatnya, ngajinya, tetapi tidak ada syarat harus hafal surat tertentu untuk naik jabatan, dan semua karyawan punya kesempatan yang sama untuk naik jabatan baik itu karyawan tetap ataupun kontrak, jika memang kinerjanya baik bisa naik jabatan ya, Disini saya sebagai atasan kalau kriteria yang baik itu yang mendekati sempurna ya yang agamanya bagus sama tanggung jawab sama kinerjanya itu.” (wawancara dengan manajer Bapak Sulis, 20 November 2024).

Adanya program bimbingan agama untuk karyawan, hal tersebut dijadikan salah satu indikator untuk melihat bahwasanya seorang karyawan ini layak untuk naik jabatan atau tidak, tak hanya itu karyawan juga harus memberikan etos kerja yang baik, tanggung jawab dalam bekerja, kedisiplinan, keikhlasan dalam bekerja, serta kejujuran baik ketika sedang diawasi oleh manajer maupun tidak diawasi oleh manajer. Hal tersebut menjadi evaluasi untuk manajer dalam pengambilan keputusan, lalu kemudian disampaikan ke kantor pusat tentang kondisi ketaqwaan dan etos kerja karyawan. Yang mana hal tersebut akan disampaikan nanti ketika “Rakernas” yaitu kumpul seluruh manajer satu Indonesia untuk melakukan penilaian tentang karyawan terbaik, dan pemenang undian untuk berangkat umrah setahun sekali sebagai bentuk laporan masing-masing manajer outlet.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti dapat simpulkan bahwa program spiritual company atau bimbingan agama kepada karyawan terdiri dari beberapa kegiatan yang dipimpin langsung oleh ustaz, mulai dari pengajian atau tausyiyah untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan karyawan, lalu belajar membaca Al-Qur'an dan tahsin Al-Qur'an, kemudian hafalan 4 surat pilihan seperti Al-Mulk, Al-Waqiah, Ar-Rahman, dan Yasin, dan adanya sebuah

reward berupa undian umrah bagi karyawan yang sudah mampu menghafal 4 surat pilihan tersebut. Tujuan dari dijadikannya program spiritual company menjadi SOP perusahaan adalah supaya karyawan semakin dekat dengan Allah, membentuk perilaku, sikap, dan kepribadian Islami baik dilingkungan kerja maupun dilingkungan masyarakat, serta mengajarkan karyawan untuk tidak hanya mengejar duniawi saja, melainkan berkal menuju akhirat juga harus dipersiapkan agar menjadi berkah dalam bekerja.

BAB IV
ANALISIS PEMBENTUKAN ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN
MELALUI BIMBINGAN AGAMA ISLAM DI WAROENG STEAK AND
SHAKE

A. Analisis Kondisi Etos Kerja Islami Karyawan Di Waroeng Steak And Shake Cabang Ngaliyan Semarang

Menurut Chaplin (dalam Fitriyani et al., 2019: 26) menyatakan bahwa etos kerja adalah karakter suatu kelompok, yang dimana dalam sebuah perusahaan etos kerja tidak dapat langsung muncul, akan tetapi harus dilakukan program, proses yang tepat dengan melibatkan semua pihak yang bersangkutan terutama adalah karyawan sebagai sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung. Sebagai upaya membentuk etos kerja karyawan, Waroeng Steak and Shake membuat program spiritual company dengan awalnya itu perusahaan memberikan pelatihan ESQ dengan slogan “Bekerjalah dengan sepuh hati walaupun tidak ada yang melihat kecuali Allah Swt” untuk menyadarkan karyawannya kalau bukan hanya tentang tanggung jawab di dunia saja, melainkan bekerja juga merupakan anjuran dari Allah dan bekerja adalah ibadah, kemudian dibentuk bimbingan agama untuk menyentuh hati karyawan dari mulai tausyiah yang disampaikan ustaz untuk memotivasi karyawan untuk sholat tepat waktu, belajar mengaji, dan menghafalkan Al-Qur’an. Dan tentunya program ini tidak langsung merubah keseluruhan operasional Waroeng dalam waktu singkat, akan tetapi dengan proses, penyesuaian dengan system yang baru, dan pengevaluasian untuk diadakan perbaikan agar program dapat dijalankan dengan lebih maksimal (wawancara dengan Bapak Sulis, 21 Februari 2025). Dengan adanya program spiritual company tentunya akan menumbuhkan etos kerja yang Islami, sesuai dengan yang disampaikan oleh Azizah dan Ma’rifah ialah berkontribusi pada metode untuk mempertahankan kedudukan sosial dan meningkatkan kepentingan ekonomi, meningkatkan kesejahteraan rakyat, dan memperkuat keyakinan (Widiasih & Andriani, 2023: 15). Dan menurut teori dari Tasmara, etos kerja Islami adalah upaya sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh materi, pikiran, dan zikirnya untuk

mengaktualisasikan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menjadi khalifah di dunia dan dapat menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. Dengan kata lain dapat diartikan bahwa dengan bekerja maka individu itu telah memanusiakan dirinya. Etos kerja pada hakikatnya dibentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian memunculkan semangat untuk bekerja lebih keras, dan hal itu menjadi pembeda antara satu dengan yang lainnya (Saputro & Prasetyo, 2015: 164).

Kondisi etos kerja Islami di Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang masih memiliki hambatan yang terjadi di tempat kerja. Sesuai dengan yang disampaikan Bapak Sulis bahwa adanya hambatan yang dialami seperti, kerja asalan-asalan yang penting bekerja, lalu kemalasan untuk mengikuti program spiritual company karena waktu pelaksanaan kegiatannya diluar jam kerja karyawan, itu menjadi tantangan agar karyawan tidak ijin, walaupun terkadang karyawan juga menginginkan kegiatan itu cepat selesai (wawancara Bapak Sulis, 21 Februari 2025). Dengan adanya bimbingan keagamaan diharapkan dapat membentuk karyawan untuk senantiasa jujur, disiplin, amanah, dan bertanggung jawab dalam bekerja.

Adapun hasil wawancara peneliti menunjukan bahwa para karyawan menunjukan adanya peningkatan etos kerja Islami setelah rutin mengikuti kegiatan bimbingan agama (spiritual company). Faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah makna dari spiritual company itu sendiri yaitu kerja adalah ibadah. Sesuai dengan yang disampaikan oleh Jansen Sinamo bahwa bekerja itu harus penuh dengan cinta. Bekerja dalam sudut pandang Islam bertujuan untuk mengharapkan rida Allah dan sebagai bentuk ibadah kepada Allah. Implementasinya bisa bermula dari mencari pekerjaan yang halal untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dan menjauhi hal-hal yang telah diharamkan oleh Allah Swt. Karena sesungguhnya seorang hamba akan menemui yang namanya kematian, maka kehidupan yang sebentar ini harus dimanfaatkan dengan sebaik mungkin, ditempuh dengan jalan yang baik, serta bertaqwalah kepada Allah (Milasari, 2023: 81). Faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap

peningkatan etos kerja Islami karyawan Waroeng Steak and Shake. Pada penelitian ini, peneliti menganalisis kondisi etos kerja Islami karyawan setelah mendapatkan bimbingan spiritual company, dengan menggunakan kerangka indikator yang dipaparkan oleh Tasmara, yaitu sebagai berikut:

1. Keikhlasan

Seorang muslim yang taat, dalam bekerja harus dilandaskan keikhlasan untuk beribadah. Orang yang ikhlas dalam melakukan sesuatu pekerjaan tentunya individu tersebut tidak mudah mengeluh dan akan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya. Hasil dari observasi dan wawancara menunjukkan bahwa karyawan dapat melayani pelanggan tanpa pamrih berlebihan, karena apa yang mereka lakukan semata-mata karena Allah, bukan karena mengharap pujian dari atasan tempat karyawan bekerja. Meskipun perasaan mengeluh itu tidak ada, akan tetapi dari sudut pandang seorang manajer Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan melihat ada perbedaan kinerja dari karyawannya dan tidak sama satu sama lain dikarenakan kerja tim, maknanya individu memiliki kepribadian masing-masing, jadi harus saling mengingatkan satu sama lain. Dengan adanya bimbingan spritual yang diberikan ustaz kepada seluruh stakeholder di outlet, sebagaimana yang diungkapkan Manajer Outlet bahwa karyawan menjadi semangat tidak mengeluh dalam bekerja, apalagi setelah karyawan mengikuti tausyiah dan motivasi dari ustaz, maka akan kembali sadar dan ingat akan sang pencipta (wawancara Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

2. Kejujuran

Kejujuran karyawan senantiasa selalu ditingkatkan dengan adanya program spiritual company hingga pada titik, bekerjalah sebaik mungkin walaupun orang lain tidak melihatnya. hal itu yang ditanamkan dari program spiritual company, dan sesuai dengan data peneliti bahwa ditemukan adanya transparansi dalam bekerja, terkait laporan, dari karyawan ke manajer outlet, lalu manajer outlet ke manajer area regional hingga kepusat. Jadi, karyawan di Waroeng Steak and Shake sangat menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja, karena ketika terjadi sesuatu

selalu dikomunikasikan dengan baik, saling terbuka satu sama lain, terkait kinerja maupun kesalahan atau kelalaian dalam bekerja. Sehingga hal tersebut meminimalisir adanya praktik curang yang dilakukan oleh karyawan (wawancara Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan sudah tentu mengarah kepada sebuah aturan yang harus dipatuhi, hal tersebut mencerminkan pentingnya keteraturan dan ketertiban dalam Islam. Di Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan ini dapat dilihat dari jam berangkat kerja karyawan dan absensinya. Karena dengan kedisiplinan karyawan dalam masuk kerja dan tidak telat hal tersebut bisa menjadi acuan bagi seorang Manajer untuk mengambil keputusan kedepannya dan menjadi pertimbangan untuk masa depan karyawan di Outlet. Dengan menanamkan sikap disiplin pada karyawan maka akan berdampak kepada kepatuhan karyawan tentang SOP perusahaan yang dimana Spritual Company menjadi salah satu bagian dari SOP tersebut (wawancara Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

4. Tanggung jawab

Etos kerja Islami mendorong karyawan untuk menjalankan tanggung jawab dalam bekerja, menghormati waktu bekerja, menghargai rekan kerja, dan siap bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuat. Perasaan seperti ini sangat ditonjolkan dalam lingkungan kerja di outlet. Tanggung jawab di Waroeng Steak and Shake merupakan tugas dan kewajiban bagi seluruh karyawannya. Walaupun rasa malas-malasan itu muncul, sedang banyak pikiran, hal itu tidak akan mempengaruhi kinerja seluruh karyawan Waroeng Steak and Shake, dan ketika ada yang bermalas-malasan maka diingatkan dan jangan ditiru, tetap fokus pada diri sendiri dengan bekerja penuh tanggung jawab. Jadi, tanggung jawab seluruh karyawan selalu terjaga (wawancara dengan Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

5. Konsekuen

Sikap konsekuen ini akan lebih sering dialami oleh seorang penanggung jawab Outlet yaitu Manajer Outlet. Konsekuen berarti berani mengambil

keputusan ketika dihadapkan pada suatu masalah, dan memiliki keberanian menerima konsekuensi dari keputusannya. Di Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan ini seorang manajer ketika memberikan sebuah arahan dilakukan dengan penuh kelembutan, mendekati dengan halus karyawan yang memiliki masalah, kemudian dibimbing untuk dapat menyelesaikan masalahnya, dan mampu memberikan batasan untuk karyawannya agar rasa menghargai satu sama lain selalu ada. Maka dari itu setiap pengambilan keputusan oleh manajer tentunya melibatkan keseluruhan komponen agar keputusan itu dapat diterima dengan baik oleh seluruh karyawannya (wawancara dengan Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

6. Konsistensi

Konsistensi sangat dibutuhkan dalam bekerja, di Waroeng Steak and Shake sendiri, memiliki cara untuk menjaga agar kinerja karyawan tetap konsisten baik, memiliki kepercayaan diri, dan semangat dalam bekerja. Yaitu dengan pemberian motivasi oleh manajer maupun oleh ustaz melalui tausyiahnya, sehingga karyawan memiliki wawasan dan keistiqomahan dalam bekerja dan beribadah (wawancara dengan Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

Analisis data wawancara menunjukkan adanya perubahan positif dalam manifestasi indikator etos kerja Islami yang diidentifikasi oleh Tasmara, yaitu keikhlasan, kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, konsekuen, dan konsistensi pada karyawan Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang. Perubahan ini diinterpretasikan sebagai hasil dari program bimbingan spiritual perusahaan, yang teramati memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan etos kerja Islami. Partisipan penelitian memperlihatkan peningkatan motivasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka. Implikasi dari perubahan ini terlihat pada peningkatan kualitas pelayanan, produktivitas, dan keberlanjutan operasional Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang.

B. Analisis Pembentukan Etos Kerja Islami Karyawan Melalui Bimbingan Agama Islam Di Waroeng Steak And Shake Cabang Ngaliyan Semarang

Salah satu kekuatan perusahaan ada di sumber daya manusianya. Dalam membentuk sumber daya manusia yang kuat itu butuh bimbingan khusus, pelatihan, dan konsep yang matang. Bimbingan khusus yang dimaksud adalah bimbingan agama Islam yang dituangkan dalam program Spiritual Company. Bimbingan agama Islam merupakan salah satu bagian dari kegiatan rutin yang diterima oleh karyawan Waroeng Steak and Shake. Dengan adanya bimbingan agama ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan karyawan dalam ilmu agama sehingga keimanan dan ketaqwaan mereka semakin meningkat dan mampu mengimplementasikannya dalam lingkungan kerja, serta menerapkannya dalam kehidupan bermasyarakat, minimal mampu membimbing keluarganya untuk taat beribadah. Secara makna, bimbingan berasal dari kata *al-irsyad* dalam bahasa Arab, yang mempunyai arti membimbing, menunjukan, dan menuntun kepada apa yang orang lain sedang butuhkan (dalam Nurhayati et al., 2023: 29). Bimbingan dapat diartikan proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh seorang ahli kepada individu dengan menggunakan berbagai prosedur. Dengan disertai metode dan media yang digunakan agar individu tersebut mampu mandiri dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya (Prayitno, 2004: 93).

Menurut Aunur Rahim Faqih, bimbingan agama Islam adalah sebuah proses memberikan bantuan kepada seseorang dengan menggunakan pendekatan ajaran agama Islam yang diberikan oleh pembimbing kepada mereka dengan tujuan membantu mereka menjalankan perintah Allah dan menjalankan kehidupan sehari-hari mereka dengan berpedoman pada Al-Qur'an dan sunnah Nabi Muhammad Saw. sehingga mereka dapat memperoleh kedua kebahagiaan dunia dan akhirat (dalam Anwar, 2019: 18). Bimbingan agama ini dimaksudkan agar karyawan tidak hanya bekerja dengan harapan gaji saja, melainkan juga mendapatkan keberkahan dan pahala dalam bekerja yaitu dengan menunaikan kewajiban seperti halnya sholat dan meneladani sifat rosul, yaitu siddiq, tabligh, amanah, fathonah. Dan karyawan juga diharuskan mengikuti karena program

ini merupakan SOP dari perusahaan. Jika tidak maka bisa mendapatkan sanksi dari perusahaan (wawancara Bapak Sulis, 20 November 2024).

Program bimbingan keagamaan di Waroeng Steak and Shake merupakan program bulanan yang terdiri dari tausyiah atau ceramah, belajar mengaji, hafalan Al-Qur'an, dan kajian dengan warga sekitar, namun kajian tersebut sudah lama tidak aktif di cabang Ngaliyan (wawancara dengan Bapak Sulis, 20 November 2024). Berdasarkan analisis hasil wawancara yang telah dilakukan, hilangnya kajian dengan warga selaras dengan adanya hambatan dalam penerapan program spiritual company yaitu pelaksanaan program spiritual company diluar jam kerja karyawan, sehingga kegiatan tersebut harus disiapkan oleh seluruh karyawan mulai dari mencari ustaznya, mengundang warga sekitar, menyiapkan snack ringan atau makanan (steak). Tentunya hal tersebut memotong waktu istirahat karyawan dirumah, dimana karyawan juga wajib mengikuti kegiatan spiritual company lain yang dikhususkan untuk karyawan.

Bimbingan agama Islam memiliki tujuan untuk memotivasi atau memberi dorongan kepada diri sendiri, lalu untuk menuntun, memelihara, dan meningkatkan pemahaman agama disertai dengan perbuatan baik dan mengandung unsur ibadah dengan pedoman sesuai yang diajarkan dalam Islam. Tujuan bimbingan agama juga sejalan dengan tujuan dakwah Islam, sebab dakwah yang terarah adalah memberikan bimbingan kepada umat Islam supaya mencapai keseimbangan hidup, baik di dunia maupun di akhirat. Adapun tujuan dari adanya program spiritual company di Waroeng Steak and Shake adalah dapat menyesuaikan apa yang diharapkan oleh perusahaan tentang kinerja karyawan, sikap, perilaku, dan kepribadian dari karyawan itu sendiri, dengan harapan karyawan ini tidak hanya menerapkan hasil proses bimbingan agama dalam lingkungan kerja saja, akan tetapi dapat diterapkan di lingkungan masyarakat sehari-hari. Hal tersebut sudah sesuai dengan apa yang diharapkan. (wawancara dengan Bapak Sulis, 20 November 2024).

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Manajer Waroeng Steak and Shake cabang Ngaliyan. Hasil penelitian menunjukkan adanya sebuah proses yang ditempuh oleh perusahaan agar karyawan memiliki

etos kerja Islami yang terjaga dan cenderung meningkat. Yaitu dengan program spiritual company, yang tidak setahun atau dua tahun langsung jadi melainkan bertahap, karena disisi lain spiritual company merupakan program dakwah, dimulai dari perusahaan menyediakan guru ngaji, penceramah atau ustaz, program do'a bersama, dan sholawat sebelum membuka outlet.

Definisi kata dakwah berasal dari bahasa Arab yaitu "*da'a – yad'u*" menjadi Masdar "*da'watan*" yang artinya menyeru, memanggil, mengajar, menjamu (Aminudin, 2016:31). Sedangkan pengertian dakwah menurut Drs. Enjang dakwah merupakan kerja dan karya besar manusia baik secara personal maupun sosial yang dipersembahkan untuk Tuhan dan sesama manusia. Kerja disini bermakna kerja sadar dalam menegakkan keadilan, meningkatkan kesejahteraan, menyuburkan persamaan, dan mencapai kebahagiaan atas dasar ridha Allah Swt guna mendapatkan keselamatan didunia dan akhirat (dalam Ihsan, 2016: 154). Identitas dari Waroeng Steak and Shake adalah menanamkan nilai-nilai Islam, dimulai dari menyajikan hanya makanan yang halal dan thoyib, lalu aturan dan program kegiatan yang menyeru karyawannya untuk selalu berbuat baik, bekerja penuh dengan tanggung jawab, memiliki etos kerja Islami yang baik serta selalu mengingat Allah Swt. Dengan itu terbentuknya etos kerja Islami karyawan merupakan proses dari pelaksanaan program spiritual company, kegiatannya meliputi:

1. Tausyiah atau ceramah

Kegiatan ini merupakan salah satu program spiritual company yang dilakukan satu bulan sekali, tepatnya pada minggu pertama, diselenggarakan di Mushola Outlet Waroeng Steak and Shake Ngaliyan. Ceramah dibawakan oleh ustaz yang telah ditunjuk pihak pusat Waroeng, dengan karyawan sebagai mad'unya. Ceramah ini berguna untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan karyawan yang terkadang menurun, sehingga perlu dikuatkan kembali melalui ceramah dan memotivasi karyawan. Ceramah juga digunakan untuk meningkat etos kerja Islami dengan menjalin interaksi antara da'i dan mad'u. ceramah tersebut sesuai dengan unsur-unsur dalam berdakwah yaitu sebagai berikut:

a) Da'i

Da'i merupakan subjek dakwah. Di Waroeng Steak and Shake seorang da'i tidak hanya melakukan ceramah, akan tetapi beliau memegang tanggung jawab dalam membimbing karyawan agar senantiasa bekerja penuh dengan tanggung jawab, menjadi guru mengaji tahsin Al-Qur'an bagi karyawan, dan memberikan nasihat dengan cara memotivasi karyawan Waroeng Steak and Shake cabang Ngaliyan, Semarang (wawancara dengan Bapak Sulis, 20 November 2024).

b) Mad'u

Mad'u adalah sasaran atau objek dakwah, baik individu maupun kelompok. Objek dakwah di sini adalah semua yang bekerja di Outlet Waroeng Steak and Shake cabang Ngaliyan, Semarang. Semua wajib untuk mengikuti kegiatan dari program spritual company mulai dari mendengarkan tausyiah, belajar membaca Al-Qur'an, dan mengafalkan Al-Qur'an, jika tidak mengikuti program spiritual company, karyawan tidak mengikuti tanpa adanya ijin, dan tidak mengikuti SOP perusahaan, maka akan mendapatkan surat peringatan dan denda sebesar Rp50.000,00 dan denda tersebut di alokasikan untuk kotak amal di outlet tersebut (wawancara dengan Bapak Sulis, 20 November 2024).

c) Materi dakwah

Materi dakwah pada hakikatnya bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis Nabi Muhammad SAW meliputi akidah, akhlak, ketauhidan, keimanan, pembentukan pribadi yang baik, pembangunan masyarakat adil dan makmur, serta tentang kesejahteraan di dunia dan akhirat. Adapun materi yang dibawakan oleh ustaz saat menyampaikan ceramah, yaitu memotivasi karyawan untuk sholat tepat waktu, membimbing karyawan untuk meningkatkan etos kerja, meningkatkan keimanan dan ketaqwaan karyawan secara rutin dan konsisten. Materi yang disampaikan memiliki keseimbangan tak hanya perihal dunia saja (pekerjaan), tetapi diimbangi dengan akhirat juga. Jadi materi yang

dibawakan oleh ustaz sudah sesuai dengan ajaran agama Islam (wawancara dengan Bapak Sulis, 21 Februari 2025).

d) Metode dakwah

Metode dakwah adalah cara yang dipakai pendakwah dengan didasari ilmu pengetahuan untuk mencapai tujuan dakwah, dan untuk menyampaikan ajaran agama Islam secara tepat, efektif, dan efisien. Pelaksanaan bimbingan agama (spiritual company) di Waroeng Steak and Shake terdapat metode yang diterapkan oleh Ustaz dengan metode mauizah hasanah atau nasihat yang baik untuk mengetuk pintu hati seseorang agar menaati ajaran Islam, dan melunakan hati yang keras. Tak hanya itu, Ustaz juga menggunakan metode dakwah bil-lisan dengan dialog secara langsung seperti ceramah dan dilanjutkan dengan tanya jawab dengan mad'u.

e) Atsar atau efek dakwah

Program spiritual company merupakan bentuk dakwah. Adanya atsar dakwah berguna untuk menganalisis hasil dakwah, serta mengetahui kemungkinan kesalahan dari pada penggunaan strategi dakwah sebelumnya. Perlunya evaluasi dan koreksi terhadap atsar dakwah. Ada tiga aspek yang harus diperhatikan dalam evaluasi pelaksanaan dakwah guna mencapai tujuan dakwah. Tiga aspek tersebut adalah pengetahuan mad'u, sikap mad'u, dan aspek perilaku. Hal ini sesuai dengan adanya dampak positif dari mengikuti program spiritual company, seperti menambah pengetahuan karyawan, memiliki etos kerja yang baik, menjadi lebih disiplin dalam bekerja maupun beribadah, menciptakan lingkungan kerja yang baik (wawancara dengan Bapak Sulis, 20 November 2024). Hal tersebut menandakan ketiga aspek ini sudah terpenuhi dengan adanya program spiritual company. Dengan adanya atsar dakwah ini perusahaan dapat mengetahui apa yang menjadi hambatan dari karyawan dalam melaksanakan program spiritual company, yaitu ditemukan bahwa berdasar hasil wawancara mendalam program ini memiliki kendala bagi karyawan dikarenakan

pelaksanaannya diluar jam kerja, sehingga akan terasa berat dijalani oleh karyawan, jam kerja jadi bertambah, dan itu menjadi kendala buat karyawan Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan, Semarang (wawancara dengan Bapak Sulis, 20 November 2024).

2. Belajar membaca Al-Qur'an (ngaji tahsin)

Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan mewajibkan karyawannya untuk mengikuti pembelajaran membaca Al-Qur'an. Dan dianjurkan untuk setiap karyawan membaca Al-Qur'an dengan *one day one juz*. Maka dari itu, karyawan yang belum lancar dalam membaca Al-Qur'an membutuhkan guru atau ustaz yang mengajarkan karyawan tersebut baca Al-Qur'an. Sebab apabila karyawan ataupun manajer outlet satu hari melewatkan membaca Al-Qur'an biasanya akan tersendat sendat, jadi dirutinkan setiap hari untuk membaca Al-Qur'an (wawancara dengan Bapak Sulis, 20 November 2024).

3. Hafalan 4 surat pilihan (Al-Waqiah, Al-Mulk, Ar-Rahman, dan Yasin)

Program spiritual company diminggu ketiga setelah adanya tausyiah, dan belajar membaca Al-Qur'an yaitu kegiatan untuk menghafalkan surat-surat pilihan, yang dilakukan oleh karyawan Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan, Semarang. Dengan karyawan menghafalkan surat tersebut maka akan mendapatkan kupon undian umrah yang diundi setiap tahunnya, serta dapat memberikan keistimewaan dan fadilah bagi karyawan. Adapun fadilah dari 4 surat pilihan yang ditetapkan Waroeng Steak and Shake, sebagai berikut:

a) Surat Al-Waqi'ah

Surat Al-Waqi'ah memiliki beberapa keutamaan seperti membukakan pintu rezeki, kemudahan mendapat rezeki, dijauhkan dari kefakiran. Hal ini sangat relevan bagi seorang karyawan, karena dapat melancarkan penghasilan dan keberkahan dalam pekerjaan serta adanya keinginan untuk mencapai kestabilan finansial. Adapun hadistnya yaitu "Barang siapa yang membaca surat Al-Waqi'ah pada malam Jum'at, maka ia akan dicintai oleh Allah, dicintai oleh manusia, tidak terlihat

kesengsaraan, kefakiran, dan penyakit dunia.” Tafsir Nur Ats-Tsaqalayn.

Diakses dari <https://www.merdeka.com/jabar/manfaat-membaca-surat-ar-rahman-dan-al-waqiah-muslim-wajib-tahu-kln>. Pada 12 Maret 2025 pukul 15.01 WIB.

b) Surat Ar-Rahman

Surat Ar-Rahman banyak menyebutkan nikmat-nikmat Allah, rahmat Allah yang nyata di dunia maupun di akhirat. Surat ini juga memiliki ciri khas yaitu adanya penggalan ayat yang diulang sebanyak 31 kali, yang artinya “Maka nikmat Tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan?.” Oleh karena itu, surat ini memiliki beberapa keutamaan yaitu mengingat nikmat-nikmat Allah agar senantiasa meningkatkan rasa syukur atas pekerjaan dan rezeki yang telah Allah berikan kepada hambanya. Dan dengan membaca, menghafalkan, serta merenungkan kandungan surat ini dapat memberikan ketenangan hati, hal ini sangat penting bagi karyawan ketika dihadapkan pada tekanan dalam pekerjaan.

Diakses dari <https://www.merdeka.com/jabar/manfaat-membaca-surat-ar-rahman-dan-al-waqiah-muslim-wajib-tahu-kln>. Pada 12 Maret 2025 pukul 15.01 WIB.

c) Surat Yasin

Surat Yasin merupakan jantung Al-Qur'an yang berisi tentang penjelasan akidah dan keimanan yang ditandai dengan “yakin akan hari kebangkitan kelak, setelah hari kiamat.” Jika seorang karyawan berpegang teguh pada hal tersebut, maka seolah-olah kita tidak hanya mementingkan dunia saja. Karena setelah kehidupan dunia, masih ada alam barzah, dan alam akhirat. Sehingga surat ini memiliki keutamaan dapat terampuni dosa-dosa kita oleh Allah Swt dan dapat menjadikan kemudahan dalam mengurus sesuatu dan dapat digunakan sebagai jembatan untuk kita meraih hajat yang sudah dipanjatkan.

Diakses dari <https://kalam.sindonews.com/read/507838/68/amalan-4-surat-yusuf-mansur-yasin-ar-rahman-al-waqiah-dan-al-mulk-beserta-keutamaannya-1628665696>. Pada 12 Maret 2025, pukul 15.03 WIB.

d) Surat Al-Mulk

Surat Al-Mulk memiliki beberapa keutamaan bagi orang yang senantiasa membaca, menghafalkan, dan mengamalkan isi kandungannya dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam bekerja bagi seorang karyawan, seperti melindungi pembacanya dari siksa kubur, surat Al-Mulk juga dapat menjadi pembela ketika seseorang akan disiksa didalam kubur bagi pembacanya, dan surat ini bisa menjadi amalan yang baik untuk memohon ampunan atas segala kesalahan. Hal ini bagi karyawan dapat memberikan ketenangan spritual dan ketika seorang karyawan bekerja, berkomunikasi dengan orang lain, yang tentunya tidak luput dari kelalaian dan kesalahan, dengan surat ini bisa menjadi amalan yang baik untuk memohon ampunan kepada Allah Swt. Diakses dari <https://www.inews.id/lifestyle/muslim/keutamaan-surat-al-mulk-dan-al-waqiah>. Pada 12 Maret 2025, Pukul 15.04 WIB.

Karyawan Waroeng Steak and shake dalam program spiritual company diajarkan untuk membaca, menghafalkan, dan juga mengamalkan isi kandungan ke empat surat tersebut. Adapun alasan dibaliknya kenapa harus 4 surat itu yang menjadi hafalan Qur'annya dikarenakan surat itu familiar ditelinga masyarakat, makna kandungannya sesuai dengan kehidupan sehari-hari, dan menjadi surat yang ketika dibaca dapat membukakan pintu-pintu rezeki. Disisi lain amalan 4 surat ini dipopulerkan oleh Ustaz Yusuf Mansyur dalam menghadapi permasalahan hidup, jika diamalkan secara konsisten dan istiqomah, maka Allah akan mengabulkan segala do'a dan hajat kita. Beliau dahulu pernah menjadi partner dari Waroeng Grup dalam peningkatan religiusitas karyawan dengan program spiritual company Waroeng Steak and Shake (wawancara dengan Bapak Sulis, 20 November 2024).

Peneliti menganalisis hasil dari evaluasi program bimbingan agama (spiritual company) perusahaan Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang. Berdasarkan data yang diperoleh dari observasi dan wawancara. Ditemukan adanya proses evaluasi program bimbingan agama. Evaluasi program dalam bimbingan dan konseling dapat dibedakan menjadi dua, yaitu evaluasi proses dan evaluasi hasil. Evaluasi proses adalah kegiatan evaluasi yang dilakukan melalui analisis hasil penilaian proses selama kegiatan bimbingan berlangsung. Sedangkan evaluasi hasil adalah kegiatan evaluasi yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang keefektifan bimbingan dilihat dari hasilnya, dan dapat membantu untuk membuat keputusan selanjutnya. Adapun evaluasi menurut Setemen (2010: 43) merupakan suatu proses sistematis yang terdiri dari pengumpulan data, analisis, dan intepretasi informasi untuk menentukan sejauh mana tujuan dari sebuah organisasi telah dapat dicapai. Senada dengan teori dari Gysbers dan Henderson tentang pemikirannya terkait dengan model evaluasi yang berorientasi pada tujuan (Asmara Adi et al., 2020: 224). Artinya, evaluasi harus dirancang untuk mengukur sejauh mana program telah mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Analisis peneliti tentang evaluasi hasil bimbingan agama pada program spiritual company. Evaluasi yang pertama yaitu pada program spiritual companynya yaitu untuk menemukan kurang maksimalnya program dijalankan oleh seluruh karyawan, ditemukan bahwa proses hafalan menjadi salah satu yang dievaluasi untuk dilakukan peningkatan dan sholat agar menjadi lebih giat lagi, maknanya karyawan kurang memiliki kesungguhan dalam menghafal Al-Qur'an terutama 4 surat pilihan yang sudah diprogramkan, dikarenakan hal itu kembali kepada pribadi masing-masing untuk menghafalkannya atau hanya membacanya. Sedangkan evaluasi hasil untuk membantu mengambil keputusan selanjutnya, yaitu terletak dalam pengevaluasian keseluruhan operasional perusahaan (Outlet Ngaliyan) dimana dibutuhkan kepada padanan data untuk mengevaluasi keseluruhan dari kinerja karyawan, peningkatan etos kerja karyawan ketika diawasi

maupun tidak diawasi oleh manajer, lalu meningkatnya iman dan taqwa karyawan setelah mengikuti program bimbingan spritual company, sebagai peningkatan kedisiplinan dalam menjalankan sholat 5 waktunya. Hal tersebut juga digunakan sebagai acuan perusahaan untuk menaikkan atau mempromosikan jabatan baru kepada karyawan dan penawaran pemberian kontrak kerja baru untuk karyawan.

Adapun tujuan dari program spiritual company bagi karyawan Waroeng Steak and Shake adalah adanya kesesuaian harapan perusahaan terkait sikap dan perilaku, serta kinerja karyawan. Lalu dapat membentuk karyawan yang memiliki kepribadian baik, sehingga dapat bermanfaat di lingkungan kerja dan di lingkungan masyarakat tempat karyawan tinggal. Serta menciptakan keseimbangan antara mencari nafkah dengan bekerja (duniawi) dengan akhirnya (akhiratnya (wawancara dengan Bapak Sulis, 20 November 2024).

Dari data tersebut, peneliti menganalisis bahwa kondisi karyawan Waroeng Steak and Shake mencerminkan adanya kejujuran, keikhlasan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan konsistensi dalam bekerja melayani pelanggan, kerja sama tim yang baik, dan menciptakan lingkungan yang kondusif. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya transparansi dalam bekerja, ada tidaknya keluhan atau masalah pribadi yang dirasakan masing-masing individu, jika sudah menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan maka akan dikerjakan dengan baik, dan apabila etos kerja mulai menurun, keimanan, ketaqwaan butuh dikuatkan kembali, hal tersebut berhasil diatasi dengan adanya tausyiah dan motivasi keagamaan dari ustaz setiap bulannya. Lalu tentang kedisiplinan para karyawan dalam absensi dan jarang sekali ada yang terlambat masuk kerja, dan konsistensi karyawan dalam praktik ibadah, dari mulai sholat berjamaah dan membaca serta menghafalkan Al-Qur'an. Jadi tidak hanya keberhasilan dalam membentuk karyawan yang memiliki etos kerja islami, tetapi juga karyawan yang memiliki pengetahuan tentang agama, keimanan, dan ketaqwaan.

Hasil dari adanya evaluasi program spiritual company mampu membentuk kebiasaan disetiap Cabang Waroeng Steak and Shake yaitu

dimulai dari sebelum membuka outlet hingga tutup outlet. Mulai dari karyawan berkumpul untuk *breafing*, kemudian melaksanakan sholat dhuha 2 rakaat, lalu berkumpul untuk membaca surat Al-Fatihah dan sholawat bersama-sama agar dilancarkan, dan dijauhkan dari hal yang tidak diinginkan lalu membuka outlet. Ketika waktu sholat karyawan juga diwajibkan melaksanakan sholat secara bergantian. Dan ketika sudah selesai kerja atau akan tutup outlet, maka karyawan dikumpulkan kembali untuk menjaga kekompakannya, dan melaksanakan sholat isya berjamaah bagi yang belum sholat, lalu membaca Al-Qur'an *one day one juz*, kemudian ditutup dengan membaca surat Al-Fatihah bersama. Dan ketika hari Jum'at seluruh outlet yang ada di Indonesia buka outletnya setelah waktu sholat Jum'at usai agar karyawan dapat Jum'atan terlebih dahulu (wawancara dengan Bapak Sulis, 20 November 2024).

Adapun aspek-aspek yang dapat dinilai dari evaluasi proses dan hasil yaitu, adanya kesesuaian antara program dengan pelaksanaan, keterlaksanaan program, hambatan yang ada dalam proses bimbingan, dampaknya terhadap kinerja karyawan dan perubahan kemajuan, dimulai dari pencapaian tujuan pelayanan bimbingan, pencapaian tugas perkembangan dan hasil belajar (Hidayat, 2024: 147). Berdasarkan hasil wawancara semua aspek terpenuhi dan adanya hambatan dalam program spiritual company yaitu di waktu pelaksanaanya karena dilakukan diluar jam kerja karyawan, sehingga mengurangi waktu istirahat karyawan. Tentunya hal ini harus dicarikan solusi agar karyawan tetap semangat menjalankan program spiritual company. Bisa dengan memberikan uang lembur karena spiritual company termasuk kedalam SOP perusahaan. Dengan demikian, Waroeng Steak and Shake dapat memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik dan benar-benar memberikan dampak positif dalam segala aspek bagi karyawan serta perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Upaya Membentuk Etos Kerja Islami Karyawan Melalui Bimbingan Agama Islam (Studi Kasus di Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang)” maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Sebelum adanya program bimbingan agama, perusahaan memiliki tantangan terkait komunikasi, motivasi, waktu, dan etos kerja yang kurang baik, seperti kurang disiplin dan kerja asal-asalan. Lalu setelah penerapan program bimbingan agama Islam (spiritual company) untuk karyawan, terdapat dampak signifikan bagi karyawannya seperti perubahan positif dalam motivasi diri, keikhlasan, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam bekerja, serta meningkatnya kinerja karyawan kearah yang lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan memiliki etos kerja Islami yang terjaga dan cenderung meningkat, sebab adanya program tersebut memberikan kontribusi yang signifikan dalam pembentukan karakter dan etos kerja karyawan sehingga memberikan dampak dan respon positif dari pelanggan.
2. Bimbingan agama Islam atau program Spiritual Company Waroeng Steak and Shake dalam membentuk etos kerja Islami karyawan yaitu diwujudkan dalam berbagai kegiatan bimbingan yang diberikan oleh Ustaz dengan pemberian materi dan motivasi, menggunakan metode ceramah atau tausyiah. Beberapa kegiatan yang dapat membentuk etos kerja Islami yaitu: pengajian rutin bulanan yang disampaikan oleh ustaz, dilanjut dengan tanya jawab, lalu belajar mengaji bersama dan menghafalkan Al-Qur'an. Dari adanya penerapan konsep bisnis Islami dengan program spiritual company, menghasilkan rutinitas karyawan dalam bekerja, dari mulai melaksanakan sholat dhuha, breafing, berdo'a dan membaca sholawat serta surat Al-Fatihah bersama-sama, lalu

membuka outlet, sholat berjamaah ketika sudah waktunya secara bergantian, setelah outlet tutup karyawan melaksanakan sholat isya berjamaah, membaca Al-Qur'an satu juz satu hari, kemudian berdo'a, lalu menutup outlet dan pulang bersama-sama. Kegiatan dan rutinitas tersebut sangat berdampak positif terhadap terjaganya keimanan, ketaqwaan, akhlak, dan etos kerja Islami karyawannya.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti merasa bahwa pemberian bimbingan agama (spiritual company) dalam upaya membentuk etos kerja Islami karyawan di Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang yang sudah sesuai dengan SOP perusahaan. Adapun hambatan dalam pelaksanaan program tersebut menjadi evaluasi untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas bimbingan agama Islam itu sendiri, selain itu perlu juga dipertahankan apa yang sudah maksimal dijalankan. Berikut peneliti ingin memberikan saran-saran, sebagai berikut:

1. Saran kepada pihak penanggung jawab (Manajer) di Outlet Waroeng Steak and Shake Cabang Ngaliyan Semarang, diharapkan agar selalu lebih memaksimalkan dan mengembangkan teknik, metode dan bimbingan agama Islam, terutama pada peningkatan antusias karyawan untuk menghafalkan empat surat pilihan. Kemudian perlu diadakan kerjasama baik dengan pakar, akademisi, maupun pihak yang concern dalam bidang tersebut, sehingga menghasilkan proses bimbingan agama yang relevan dan mencakup keseluruhan karyawan.
2. Bagi karyawan disarankan agar lebih bersemangat dan memiliki rasa ikhlas yang lebih besar untuk belajar agama Islam secara menyeluruh, agar dapat melaksanakan segala kewajiban dengan menggunakan ilmu yang benar. Lebih ditingkatkan lagi keinginan untuk menghafalkan Al-Qur'an, bersholawat, membaca Al-Qur'an, dan mendengarkan setiap ceramah yang disampaikan. Dan tidak lupa untuk senantiasa meningkatkan kesadaran untuk mengamalkan segala ilmu yang telah

didapatkan di kehidupan sehari-hari dan saling mengingatkan untuk kebaikan bersama.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang upaya membentuk etos kerja Islami karyawan melalui bimbingan agama Islam disarankan untuk melakukan pra riset sebaik mungkin, memastikan semua yang akan diteliti dapat diteliti dengan baik. Kemudian untuk selalu mempertimbangkan ketersediaan referensi terutama yang terbaru, baik dalam buku maupun artikel jurnal. Hal ini dikarenakan referensi mengenai upaya membentuk etos kerja Islami karyawan melalui bimbingan agama Islam masih dirasa kurang sehingga nanti dapat menemukan kebaruan dari peneliti sebelumnya.

C. PENUTUP

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah Swt yang telah memudahkan segala sesuatu dan memberikan pertolongan-Nya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar, guna memenuhi kewajiban sebagai mahasiswa dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata 1 (S1). Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penyusunannya sehingga masih jauh dari kata sempurna, meskipun peneliti sudah semaksimal mungkin dalam mengerjakannya. Dengan menyadari keterbatasan peneliti, maka diharapkan adanya kritik dan saran yang membangun agar skripsi yang telah tersusun ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya, Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., Isnaini, N. F., Hasanah, U., & Faridah, N. R. 2021. “Kesiapan Pelaksanaan Pembelajaran Tatap Muka pada Era New Normal di MI At-Tanwir Bojonegoro”. *Jurnal Basicedu*, 5(5). <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i5.1435>
- Agung Endrita. 2022. “Kekuatan Doa Bangkitkan Waroeng Steak And Shake Hingga Punya 107 Cabang”. (pp. 00.00.00-00.30.00) [Video recording]. Youtube Pecah Telur. <https://www.youtube.com/watch?v=SwpA7e6eVzE>. Di akses 17 September 2024.
- Amelia, R., Nur Imamah, F., Aprilia, R., Nabila Alya, R., Azizah, S., Aulia, D., & Aji Andika, M. 2024. “Analisis Konsep Dasar Bekerja; Teori Dan Implementasi Dalam Perspektif Islam”. (Vol. 1, Issue 1).
- Aminudin. 2016. “Konsep Dasar Dakwah”. *Al-Munzir*, 9(1).
- Anwar, M. F., .2019. “Landasan Bimbingan Dan Konseling Islam” - M. Fuad Anwar - Google Buku. In *Deepublish*.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. 2023. “Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif”. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2). <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Bastomi, H. 2017. “Menuju Bimbingan Konseling Islami”. *Konseling Edukasi “Journal of Guidance and Counseling,”* 1(1). <https://doi.org/10.21043/konseling.v1i1.4434>
- Dyfani, A. P., Nadhifah, D., Amini, M., & Zuhro’ Fitriana, A. Q. 2023. “Etos Kerja Islam Terhadap Karyawan Perwakilan Kantor Urusan Agama”. *Journal of Islamic Studies*, 03, 15–25. <https://doi.org/10.54471/moderasi.v3i1.38>.
- Fadli, M. R. 2021. “Memahami desain metode penelitian kualitatif”. *HUMANIKA*, 21(1). <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. 2019. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga”. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1). <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v8i1.21351>.
- Hakim, A. N., Halawa, D. N., Perdhana, D. P., Novita, N. I., & Telaumbanua, O. 2022. “Peran Struktur Organisasi Terhadap Produktivitas Perusahaan pada CV. Kreasi Mandiri”. *Jurnal Peradaban Masyarakat*, 2(2). <https://doi.org/10.55182/jpm.v2i2.162>
- Hidayanti, N., & Huzaini, M. 2017. “Etos Kerja Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Syariah”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. 2(2).

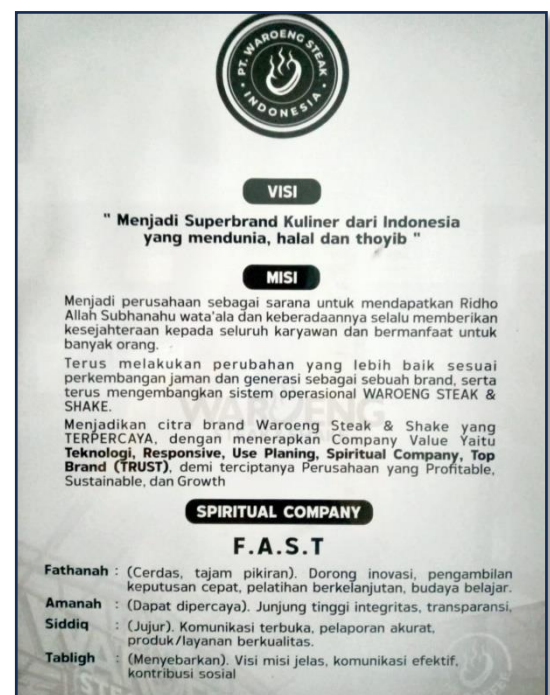
- Ihsan, M. 2016. "Pengobatan ala Rasulullah SAW sebagai Pendekatan Antropologis dalam Dakwah Islamiah di Desa Rensing Kecamatan Sakra Barat". *PALAPA*, 4(2). <https://doi.org/10.36088/palapa.v4i2.32>
- Jannah Naijul. 2021. "Budaya Organisasi Di Waroeng Steak And Shake Cabang Semarang Persepektif Dakwah". UIN Walisongo.
- Jupetra, A. A. R., Asbari², M., & Santoso, G. 2023. "Hakikat Manusia Sebagai Homo Faber". *Jurnal Pendidikan Transpormatif (Jupetra)*, 02, 68–73.
- Kirom, C. 2018. "Etos Kerja dalam Islam". *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law*, 1(1). <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/tawazun/index>
- Lahu Iqbal. 2021. "Bimbingan Agama Islam Dalam Meningkatkan Religiusitas Karyawan Di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Kedungpane Semarang." UIN Walisongo.
- Milasari. 2023. "Etos Kerja Sebagai Cerminan Pribadi Unggul dan Islami". *Journal Of Social Science Research*, 3, 5063–5076. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5455/3845>.
- Muna, A. A. 2020. "Model dan Metode Pembelajaran IPA Berbasis Kontekstual". *JIP Jurnal Ilmiah PGMI*, 6(1). <https://doi.org/10.19109/jip.v6i1.5872>
- Muntaqo, R., & Khozinul, M. 2018. "Etos Kerja Islam Dalam Pendidikan Islam". *JurnalParamurobi*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.32699/paramurobi.v1i1.178>
- Novianti, I., & Fitriah, L. 2022. "Aplikasi Nilai-Nilai Tasawuf Untuk Meningkatkan Etos Kerja Islami". *Spiritualitas*, 6(2), 90–97. <https://doi.org/10.30762/spiritualita.v6i2.606>
- Nurhayati, N., Najlatun Naqiyah, & Mochamad Nursalim. 2023. "Telaah Landasan Filsafat Ilmu Epistemologi dalam Perspektif Bimbingan Konseling dan Bimbingan Konseling Islam (Sebuah Studi Komparasi)". *Assertive: Islamic Counseling Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.24090/j.assertive.v2i01.7305>
- Pattaling. 2013. "Problematika Dakwah Dan Hubungannya Dengan Unsur-Unsur Dakwah". *Jurnal Farabi*, 10(2).
- Prayitno, H. 2004. "Dasar-dasar bimbingan dan konseling". *Pusat Perbukuan Depdiknas*, 978-979-518-830–8.
- Riyadi, A., & Adinugraha, H. H. 2021. "The Islamic counseling construction in da'wah science structure". *Journal of Advanced Guidance and Counseling*, 2(1), 11–38. <https://doi.org/10.21580/jagc.2021.2.1.6543>
- Rizqiyah. 2017. "Bimbingan Dan Konseling Islam Perspektif Dakwah menurut Samsul Munir Amin". *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Saputro, H., & Prasetyo, A. 2015. "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak Dan Shake Di Surabaya". *Jurnal*

- Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1(3), 1–161.
<https://doi.org/10.20473/vol1iss20143pp161-177>
- Sinamo, Jansen. 2005. “Delapan etos kerja profesional: Navigator anda menuju sukses”. In *Delapan etos kerja profesional: Navigator anda menuju sukses*.
- Sugiono. 2018. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. In *ALFABET*, cv.
- Susanto, A. 2023. “Etos Kerja Islami Dalam Perspektif Ahmad Janan Asifudin”. *Jurnal Pendidikan YPAIR*, 1(2).
- Susanto, D., Jailani, Ms., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. 2023. “Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah”. *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora (QOSIM)*, 01, 53–61.
<https://doi.org/https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.60>
- Tri Aryati, Y. 2018. “Bimbingan Dan Konseling Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Bagi Siswa Pemegangkartu Menuju Sejahtera (Kms) Di Smp Negeri 15 Yogyakarta”. *Hisbah: Jurnal Bimbingan Konseling Dan Dakwah Islam*, 14(2), 29–42. <https://doi.org/10.14421/hisbah.2017.142-03>
- Trianto, R. 2022. “Implementasi Metode Dakwah Bil-Hal di Majelis Dakwah Bil-Hal Miftahul Jannah Bogoran Kampak Trenggalek”. *An-Nida': Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 10(2), 97–98.
- Umin, I., Aisyah, U., & Setiawati, R. 2019. “Bimbingan Agama Islam Bagi Muallaf Di Muallaf Center Indonesia (MCI)”. *Bina' Al-Ummah*, 14(2), 137–148.
<https://doi.org/10.24042/bu.v14i2.5629>
- Waroeng Steak and Shake. 2020. “Profil Waroeng Steak and Shake. Website Waroeng Steak and Shake”. <https://waroengsteakandshake.com/about>. Di akses pada 28 September 2024.
- Widiasih, P. A., & Andriani, R. 2023. “Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan UMKM Bidang Fashion di Pasar Tanah Abang Jakarta”. *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)*, 5(2).
<https://doi.org/10.29103/jpt.v5i1.8656>
- Zulhelmy, & Suryadi, N. 2021. “Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Pekanbaru”. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 4(1).
[https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(1\).6916](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(1).6916)

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi





Lampiran 2 Pedoman Wawancara

1. Apakah proses bimbingan agama Islam merupakan bagian dari SOP perusahaan Waroeng steak and shake?
2. Apa yang sebenarnya dimaksud dengan Program Spiritual Company Waroeng Steak and Shake?
3. Apa tujuan dibentuknya program bimbingan agama atau yang biasa disebut dengan Spiritual Company untuk para karyawan?
4. Apakah proses pemberian bimbingan agama Islam (spiritual company) dilakukan secara rutin?
5. Apa saja kegiatan atau pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dari mulai berangkat kerja hingga menutup waroeng steak and shake? apakah kegiatan tersebut hasil dari penerapan spiritual company perusahaan?
6. Adakah syarat tertentu yang harus dipenuhi karyawan ketika dia akan dipromosikan untuk naik jabatan?
7. Apakah bimbingan agama menjadi proses penilaian untuk promosi jabatan bagi karyawannya?
8. Kenapa di sini ada persyaratan bagi karyawan yang dapat menghafal 4 surat pilihan, bisa mendapatkan kupon undian untuk umrah? Apa alasan dibalik penggunaan indikasi hafal 4 surat tersebut?
9. Adakah sanksi yang diberikan kepada karyawan yang bolos bimbingan agama Islam?
10. Apakah indikator dari program spiritual company menjadi acuan pihak perusahaan untuk dapat memberikan reward ataupun kenaikan jabatan bagi karyawannya?
11. Berapakah pembimbing agama yang ada di waroeng steak and shake?
12. Adakah hambatan dalam menjalankan program bimbingan agama Islam?
13. Materi, metode, dan tema apa saja yang dibawakan oleh ustaz ketika mengisi pengajian untuk karyawan?
14. Hambatan apa yang pernah anda alami selama bekerja dan menjadi manajer outlet terkait dengan program spiritual company dan etos kerja dari karyawan yang anda pimpin?

15. Apa perbedaan yang anda rasakan sebelum adanya program spiritual company, dengan sesudah adanya spiritual company?
16. Apakah anda pernah mengeluh sewaktu bekerja? Dalam kondisi seperti apa anda merasa ingin mengeluh?
17. Apakah pernah ada kejadian karyawan yang berbohong ketika bekerja atau ketika karyawan diberikan tanggung jawab?
18. Apakah anda menjadi termotivasi, percaya diri dan semangat bekerja setelah mengikuti kegiatan agama diperusahaan ini?
19. Apakah anda setelah mendapatkan bimbingan agama Islam merasa dalam bekerja semakin menjunjung tinggi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam bekerja?
20. Apakah ada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, bagaimana anda menyikapi hal tersebut?
21. Berdasarkan dari tugas yang diemban oleh seorang manajer outlet, dimana harus mengambil keputusan ketika dihadapkan pada suatu masalah, hal apa yang menjadi pertimbangan utama ketika mengambil sebuah keputusan?
22. Dari keseluruhan hal mengenai spiritual company dan etos kerja islami, hal yang menjadi evaluasi seorang manajer outlet terhadap program spiritual company tersebut terutama di hal apa?

BIODATA PENULIS

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Zidan Fajar Adzikri
NIM : 2001016011
Tempat/tanggal lahir : Cilacap, 04 Januari 2001
Alamat asal : Jl. Dukuh no.5 RT/RW.
02/19, Jenang, Kec.
Majenang, Kab. Cilacap.

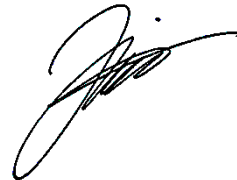
Jenjang pendidikan:

1. SDN JENANG 06, lulus tahun 2013
2. SMPN 1 MAJENANG, lulus tahun 2016
3. SMAN 1 MAJENANG, lulus tahun 2019
4. UIN WALISONGO, lulus tahun 2025

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya

Semarang, 24 Maret 2025

Penulis



Zidan Fajar Adzikri

2001016011