

**ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH
TERHADAP KEBIJAKAN PIZZA HUT *DELIVERY*
DALAM PENANGANAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI MASA PANDEMI COVID-19
(STUDI PADA PIZZA HUT *DELIVERY*
LEUWILIANG KABUPATEN BOGOR)**

M. Parid Dudin¹. Tubagus Rifqy Thantawi². Susi Melinasari³.

^{1, 2, 3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Sahid Bogor,
¹farid050396789@gmail.com, ²trifqythan@febi-inais.ac.id, ³susimelinasari@febi-inais.ac.id

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has affected restaurateurs so that the company has used various methods to boost sales, including a pick-up strategy to create roadside booths such as what Pizza Hut Delivery has done, including at its branches such as Pizza Hut Delivery Leuwiliang, Bogor Regency. This also affects human resource policies, so that human resource management is adapted to the circumstances of the Covid-19 pandemic. Even so, the situation was quite severe during the Covid-19 pandemic, Pizza Hut Delivery's policy in handling human resources during the Covid-19 pandemic was to pay attention to the rights and obligations of employees in terms of human resource policies such as health policies, working hours policies, honorarium salary and allowance policies, bonus policies, transfer and promotion policies, and employment termination policies. Human resource policies during the Covid-19 pandemic are still based on laws and regulations issued by the central and regional governments. In addition, by paying attention to the work agreement. This makes the sharia management analysis of the Pizza Hut Delivery policy quite balanced by taking into account the interests of the company and the interests of its employees or human resources.

Key Words: Sharia Management, Human Resources Policy, Pizza Hut Delivery, Covid-19.

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 mempengaruhi pengusaha restoran sehingga berbagai cara dilakukan perseroan untuk mendorong penjualan, termasuk dengan strategi jemput bola membuat *booth* pinggir jalan seperti yang dilakukan oleh Pizza Hut *Delivery*, termasuk pada cabangnya seperti Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor. Hal itu juga berpengaruh pada kebijakan sumber daya manusianya, sehingga manajemen sumber daya manusianya disesuaikan dengan keadaan pandemi Covid-19. Meskipun demikian, keadaan yang cukup berat saat pandemic Covid-19, kebijakan Pizza Hut *Delivery* dalam penanganan sumber daya manusia di masa pandemi covid-19 adalah dengan tetap memperhatikan hak dan kewajiban karyawan dalam hal kebijakan sumber daya manusia seperti kebijakan kesehatan, kebijakan jam kerja, kebijakan gaji honorarium dan tunjangan, kebijakan bonus, kebijakan mutasi dan promosi, dan kebijakan pemutusan hubungan kerja. Kebijakan sumber daya manusia di masa pandemi Covid-19 tetap berdasarkan undang-undang maupun peraturan yang diterbitkan oleh pemerintah pusat dan daerah. Selain itu juga dengan memperhatikan perjanjian kerja. Hal ini menjadikan secara analisis manajemen syariah terhadap kebijakan Pizza Hut *Delivery* tersebut cukup berimbang

dengan memperhatikan kepentingan perseroan dan kepentingan karyawan atau sumber daya manusianya.

Kata-kata Kunci: Manajemen Syariah, Kebijakan Sumber Daya Manusia, Pizza Hut *Delivery*, Covid-19.

I. PENDAHULUAN.

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

Pandemi Covid-19 mempengaruhi pengusaha restoran sehingga berbagai cara dilakukan perseroan untuk mendorong penjualan, termasuk dengan strategi jemput bola membuat *booth* pinggir jalan seperti yang dilakukan oleh Pizza Hut. Manajemen PT Sarimelati Kencana Tbk pemegang hak waralaba Pizza Hut *Delivery* dalam keterangannya mengatakan, pandemi Covid-19 telah menyebabkan operasional perseroan menjadi terbatas. Tidak hanya jam operasional gerai restoran, kapasitas tempat duduk makan di tempat pun dibatasi. Dengan pembatasan kegiatan-kegiatan operasional saat ini, perseroan memperkirakan total pendapatannya turun kurang dari 25%, sedangkan untuk laba bersih diproyeksi anjlok lebih dari 75% karena penjualan menurun. Manajemen pun melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), pemotongan gaji atau merumahkan karyawan.

Kebijakan mengenai sumber daya manusia Pizza Hut *Delivery* di tengah pandemi Covid-19 ini dalam tinjauan manajemen sumber daya manusia ialah kebijakan khusus manajemen sumber daya

manusia, khususnya di masa pandemi Covid-19. Pada dasarnya anajemen sumber daya manusia terkait erat dengan fungsi manajemen secara umum. Sebagaimana diketahui bahwa ada banyak fungsi yang dikemukakan oleh para ahli tentang manajemen. POAC merupakan hal yang paling umum diketahui mengenai fungsi dari manajemen, yaitu *planning, organizing, actuating dan controlling*. Dalam keadaan manajemen sumber daya manusia di masa pandemi Covid-19 seperti yang dialami oleh Pizza Hut *Delivery*, maka fungsi dari manajemen tersebut tetap dapat digunakan agar perseroan dapat tetap mengendalikan perseroan, khususnya sumber daya manusia yang ada. Selain itu agar tetap dapat menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di masa sulit seperti dalam masa pandemi Covid-19 ini, maupun bersiap saat keadaan sudah berubah menjadi lebih mudah bagi perseroan, misalnya berakhirnya masa pandemi Covid-19.

Hal yang demikian tersebut di atas, dapat ditinjau dengan manajemen syariah. Dengan manajemen syariah dapat dianalisis secara kemanfaatannya terhadap suatu tindakan manajemen perseroan dalam hal manajemen sumber daya manusia di masa pandemi Covid-19.

II. TINJAUAN PUSTAKA.

II.1. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pandemi Covid-19.

Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus mereka lakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka. selanjutnya perlu menetapkan dan memelihara pula suatu kondisi lingkungan yang memberikan *response* ekonomis, psikologis, sosial, politis dan sumbangan sumbangan teknis serta pengendaliannya (George, 2009: 9).

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

Wabah Covid-19 telah mengakibatkan penangguhan dan pengaturan ulang banyak kegiatan ekonomi dan sumber daya manusia, di seluruh dunia termasuk rekreasi, manufaktur, dan pendidikan (Oldekop dkk, 2020). Pandemi telah memengaruhi praktik sumber daya manusia terutama dalam sektor formal di Indonesia. Kedua belah pihak dalam kontrak kerja, pekerja dan pemberi kerja telah terpengaruh dalam pekerjaan dengan jam kerja dan gaji yang tetap. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya dalam keadaan sulit sekalipun seperti pandemi Covid-19 (Sasangka, I., & Zulkarnaen, W.2019:95).

II.2. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah Islam.

Kebijakan sumber daya manusia dalam manajemen syariah tetap harus seimbang memperhatikan kepentingan

perseoran dan sumber daya manusianya atau karyawannya.

Keseimbangan dalam hal manajemen sumber daya manusia secara syariah ialah dengan memperhatikan prinsip keadilan. Pada ayat Qur'an Surat Al-Maidah Ayat 8 disebutkan mengenai prinsip keadilan yang termasuk diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ آلَا تَعْدِلُوا ۖ اْعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلنَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

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

Selain dalam ayat Al Qur'an tersebut di atas, terdapat juga hadits sebagai landasannya untuk memberlakukan prinsip keadilan. Berdasarkan Hadis Nabi Muhammad Sholallahu Alaihi Wassalam. “Berikanlah Upah kepada pekerja sebelum keringat kering, dan beritahukan ketentuan upahnya terhadap apa yang dikerjakan”. Ayat Al-Qur'an dan Hadist Riwayat Baihaqi diatas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerlaan melakukannya (Hendy, 2016:13).

III. METODE PENELITIAN.

Penelitian yang diarahkan pada analisis manajemen syariah terhadap kebijakan Pizza Hut *Delivery* dalam penanganan sumber daya manusia di masa pandemi Covid-19 pada Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor ini menggunakan penelitian kualitatif. Data

dalam penelitian kualitatif ini terutama diperoleh melalui informan, setelah itu dilanjutkan dengan analisis terhadap hasil wawancara.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), mengamati setiap kejadian di lapangan atau fenomena yang terjadi di Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor. Penelitian ini bersifat deskriptif-kualitatif. Kualitatif adalah salah satu proyek penelitian ilmiah yang keluar dari cabang filsafat yang disebut positivisme logis, yang didasarkan pada aturan ketat logika, kebenaran, hukum, aksioma, dan prediksi. (Danim, 2002: 33), sedangkan informasi deskriptif dikumpulkan dalam bentuk kata-kata, gambar bukan angka. Kalaupun ada angka, sifatnya hanya mendukung. Data dari hasil wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi dan lain-lain (Danim, 2002: 51). Data dan informasi dalam penelitian ini didapatkan dari Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi.

Dalam penelitian ini analisis dan pengolahan data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan simpulan. Reduksi data ialah proses selektif yang berfokus pada penyederhanaan dan pengabstraksian perubahan data yang mentah yang didapatkan dari kumpulan data lapangan. Penyajian data merupakan sebagai kumpulan data terstruktur yang menawarkan kesempatan untuk menarik simpulan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.

IV.1. Kebijakan Kesehatan Sumber Daya Manusia.

Kebijakan manajemen Pizza Hut *Delivery* yang diberlakukan juga di Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor pada masa pandemi Covid-19 salah satunya ialah mewajibkan protokol kesehatan yang

ketat pada saat bekerja dan di luar jam kerja. Manajemen dan pekerja sadar bahwa mereka memiliki ketergantungan satu sama lain. Oleh karenanya manajemen perseroan harus mampu menjamin keselamatan dan kesehatan demi menjaga produktifitas dan efektifitas pekerja dalam melangsungkan pekerjaannya Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor.

Kebijakan tersebut mengakibatkan kenaikan beban operasional dalam pengadaan sarana dan prasarana, termasuk alat kesehatan, cairan pembersih dan desinfektan yang merupakan bagian dari penerapan protokol kesehatan Covid-19. Di samping itu, pelayanan dan mutu produk juga tetap menjadi prioritas utama. Aspek kesehatan dan kebersihan menjadi perhatian manajemen untuk tetap menjaga standar keamanan makanan (*food safety standard*). Terutama di masa pandemi ini, protokol 3M (menjaga jarak, menggunakan masker dan mencuci tangan) juga sangat ketat diterapkan.

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

pemeriksaan suhu secara rutin untuk pelanggan yang datang.

Dalam masa pandemi Covid-19 juga rutin diadakan tes kesehatan di Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor untuk mengantisipasi ada gejala atau penyakit di kalangan sumber daya manusia.

IV.2. Kebijakan Jam Kerja Sumber Daya Manusia.

Kebijakan jam kerja Sumber Daya Manusia pada masa pandemi Covid-19 di Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor ialah tidak dikurangi atau dilebihkan waktunya yaitu tetap 8 jam kerja dan mendapatkan makan siang satu kali. Tugas masing-masing karyawan sudah diatur per *shift* dan masing-masing karyawan sudah diatur di *section*-nya selama masa pandemi berlangsung.

Jam operasional Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor mulai buka pukul 10:00 s/d 23:00 WIB/WITA (*last order delivery* pukul 22:30 WIB/WITA). Hanya sebagian Pizza Hut Restaurant tutup pukul 21:00 WIB/WITA dan 22:00 WIB/WITA). Hanya sebagian outlet saja tutup pukul 02:00 WIB (*last order delivery* pukul 01:30 WIB).

IV.3. Kebijakan Gaji, Honorarium dan Tunjangan Sumber Daya Manusia.

Kebijakan Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor dalam hal gaji dan honorarium menyesuaikan kebijakan dari kantor pusat. Kebijakan gaji dan honorarium karyawan dipengaruhi beberapa faktor seperti pendidikan, pengalaman, dan tanggung jawab. Misalnya tingkat gaji dan honorarium seorang sarjana dari yang belum sarjana dibedakan, demikian pun antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman. Selain itu karyawan yang memiliki tanggungan keluarga besar memiliki tunjangan lebih besar dari kawan sekerjanya yang belum memiliki tanggungan keluarga.

Dalam hal ini Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor mengikuti

kebijakan kantor pusat dalam hal pemberian gaji, termasuk dalam hal ini menyesuaikan dengan persyaratan upah minimum regional berdasarkan Keputusan Upah Minimum Provinsi/Regional yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah terkait dan pemerintah pusat.

Pada Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor mengikuti kebijakan kantor pusat dengan menggunakan prinsip adil dalam penggajian karyawan. Hal ini agar pemberian gaji, honorarium dan tunjangan mendorong karyawan untuk berkerja lebih baik dan mendorong karyawan berkerja secara produktif. Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor memberikan insentif lainnya juga termasuk perjalanan ziarah keagamaan untuk karyawan yang memenuhi syarat (Umroh atau Haji) serta Tunjangan Hari Raya yang bersifat wajib, sistem donasi untuk karyawan yang terdampak bencana alam atau keadaan darurat, program rekreasi komunal selain cuti tahunan, dan tunjangan untuk acara yang terkait dengan pernikahan, melahirkan anak dan pemakaman. Hal ini agar meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan. pada pengorganisasian sistematis penilaian karyawan di Pada Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor. Dengan demikian juga karyawan terdorong untuk memiliki sifat kejujuran pada diri sendiri dan orang lain, disiplin seperti absen dan standar kerja, sikap dalam kesopanan dan penguasaan pekerjaan atau *skill* karyawan.

Dalam hal pemberian honorarium bagi karyawan *part time* adalah dengan membagi Upah Minimum Kabupaten atau Kota Bogor dibagi 25 hari. Kemudian diberikan bonus, makan siang satu kali dan tunjangan. Hal ini akan mendorong karyawan *part time* tersebut untuk berkerja lebih baik dan produktif.

Tunjangan Hari Raya Keagamaan merupakan balas jasa yang diberikan pekerja/buruh sesuai dengan jasa pekerja/buruh berikan kepada perusahaan. Jasa disini berupa pengorbanan waktu,

tenaga, pikiran yang diberikan pekerja/buruh kepada perusahaan. Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang diberikan harus mempunyai dasar yang rasional dan juga mempertimbangkan faktor prikemusiaan.

Dalam hal Tunjangan Kecelakaan bekerja tidak menutup kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja bagi semua pekerja/buruh. Kelalaian tenaga kerja yang terjadi di Pizza Hut Delevary Leuwiliang (PT. Sari Melati Kencana) yang menimpa *delivery man* saat pengantaran makanan dilatarbelakangi kebijakan di Pizza Hut Delevary Leuwiliang (PT. Sari Melati Kencana). Misalnya, pengantaran makanan yang dilakukan tidak diperbolehkan lebih dari 30 menit. Karena jika melebihi dari 30 menit perseroan harus mengeluarkan voucher keterlambatan sebagai pengganti dari keterlambatan pengantaran tersebut. Selain harus mengeluarkan voucher, perseroan juga tidak menginginkan adanya keberatan karena keterlambatan datangnya makanan tersebut. Apabila terjadi keberatan, makan dapat berpengaruh terhadap bonus yang didapatkan oleh para semua pekerja. Terkadang *delivery man* mengantar makanan lebih dari satu *bill*. Hal tersebut sangat memungkinkan membuat *delivery man* memacu kendaraannya melebihi batas yang berakibat dengan kecelakaan.

IV.4. Kebijakan Bonus bagi Sumber Daya Manusia.

Bonus bagi sumber daya manusia atau karyawan yang diterapkan oleh Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang mengikuti ketentuan yang ditetapkan oleh kantor pusat. Setiap karyawan mendapatkan bonus yang diatur di *sectionnya* masing-masing dan sebelumnya karyawan sudah diberikan pelatihan mengenai tugas dan tanggung jawab. Pelatihan di Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor dilakukan melalui pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, produktivitas, hasil kerja, hingga

kepemimpinan dan profesionalisme. Terdapat dua kategori khusus yakni keterampilan teknis dan *soft skill* yang diberikan kepada karyawan sesuai kebutuhan yang menunjang posisinya.

Setiap tahun dari bulan Oktober hingga November, Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor mengadakan evaluasi karyawan sebagai bahan pertimbangan bonus dan jenjang karier. Semua karyawan akan dievaluasi berdasarkan sistem penilaian *Key Performance Indicators* yang dibuat sesuai dengan tujuan dan sasaran masing-masing unit kerja. Para supervisor akan menetapkan dan memantau *Key Performance Indicators* (KPI) untuk karyawan yang berada di bawahnya.

Oleh karenanya, Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor memastikan di setiap aktivitas bisnis dapat memberikan keuntungan atau profitabilitas untuk semua lapisan karyawan dan manajemen, menjaga sumber daya manusia yang dimiliki untuk tetap produktif secara efektif, memantau efisiensi operasional, serta efektivitas strategi bisnis merupakan langkah-langkah yang mencapai kesejahteraan dan keberlangsungan perusahaan.

IV.5. Kebijakan Mutasi dan Promosi Sumber Daya Manusia.

Kebijakan mutasi dan promosi sumber daya manusia di Pizza Hut Delevary Leuwiliang Kabupaten Bogor dapat dilihat dalam uraian di bawah ini.

1. Dapat dipercaya (menjaga amanah).
Sesungguhnya pekerjaan itu adalah amanah. Tanggung jawabnya harus dijalankan sebaik mungkin, begitupun kewajiban-kewajibannya. Menjaga amanah berarti menjaga kepercayaan yang dibebankan lewat jabatan atau posisi.
2. Cakap di bidangnya.
Sesungguhnya pengetahuan adalah modal untuk menyelesaikan tugas sebaik mungkin, dan mengatasi kendala atau hambatan yang

mungkin akan muncul cakap dibidangnya berarti trampil, selain berilmu pengetahuan memiliki ketrampilan dapat membantu mengerjakan tugas dengan baik dan lancar.

3. Kejujuran,
Karyawan itu harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya.
4. Disiplin.
Karyawan itu harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.
5. Prestasi kerja,
Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.
6. Kerjasama.
Karyawan itu dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.
7. Kecakapan.
Karyawan itu cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik.
8. Loyalitas.
Karyawan itu harus loyal dalam membela perseroan atau korps dari tindakan yang merugikan perseroan atau korpsnya.
9. Pendidikan.
Karyawan harus memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.

Kebijakan mutasi dan promosi karyawan pada Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor bertujuan untuk meningkatkan keterampilan,

kompetensi, produktivitas, hasil kerja, hingga kepemimpinan dan profesionalisme,

IV.6. Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Sumber Daya Manusia.

Kebijakan pemutusan hubungan kerja di Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor adalah pelepasan atau pemberhentian hubungan kerja antara perseroan dengan tenaga kerja, atas permintaan baik itu dari perseroan ataupun dari karyawan itu sendiri, yang dikarenakan ada hal-hal yang tidak produktif lagi untuk bekerja sama, tetapi tidak boleh adanya tindak kedzaliman, ketidakadilan dan merugikan sebelah pihak. Syarat dalam mendapatkan hak yaitu adanya hubungan kerja. Hubungan yang dimaksud adalah hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja. Dalam Form Perjanjian Kerja sudah dijelaskan yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Begitu pula dalam Buku Peraturan Perseroan menjelaskan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Form Perjanjian Kerja ataupun Buku Peraturan Perseroan merupakan landasan antara pihak pekerja dengan perseroan. Hal tersebut berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum untuk hak-hak para pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi, baik atas kehendak perseroan maupun kehendak karyawan. Pada Masa pandemi Covid-19, Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor menyatakan tidak merumahkan karyawan dan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja. Meskipun begitu, jumlah karyawan tetap dan tidak tetap pada Januari 2020 hingga saat ini lebih sedikit dibandingkan data per 31 Desember 2019 yang mencapai 8.649 orang. Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor juga tidak melakukan pemotongan gaji karyawan 50 persen dan lainnya. Hal tersebut agar hubungan karyawan Pizza Hut *Delivery* dapat

berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan.

V. SIMPULAN.

Simpulan berdasarkan pembahasan sebelumnya termuat sebagai berikut ini.

1. Kebijakan Pizza Hut *Delivery* dalam penanganan sumber daya manusia di masa pandemi covid-19 adalah dengan tetap memperhatikan hak dan kewajiban karyawan dalam hal kebijakan sumber daya manusia seperti kebijakan kesehatan, kebijakan jam kerja, kebijakan gaji honorarium dan tunjangan, kebijakan bonus, kebijakan mutasi dan promosi, dan kebijakan pemutusan hubungan kerja.
2. Kebijakan sumber daya manusia di masa pandemic Covid-19 tetap berdasarkan undang-undang maupun peraturan yang diterbitkan oleh pemerintah pusat dan daerah. Selain itu juga dengan memperhatikan perjanjian kerja.
3. Analisis Manajemen Syariah terhadap Kebijakan Pizza Hut *Delivery* dalam Penanganan Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19 bahwa kebijakan tersebut cukup berimbang dengan memperhatikan kepentingan perseroan dan kepentingan karyawan atau sumber daya manusianya. Termasuk dalam hal ini ialah kebijakan pada Pizza Hut *Delivery* Leuwiliang Kabupaten Bogor.

Praktik. Jakarta: Gema Insani Press.

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Kencana, PT Sarimelati. 2020, 2021, Laporan Tahunan PT Sarimelati Kencana Tbk, Jakarta: PT Sarimelati Kencana Tbk.

Moleong, Lexy, J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Muhammad, 2008, Ekonomi Syariah, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Nazir, Mohammad. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, 2008, *Manajemen Syariah, Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabet.

DAFTAR PUSTAKA.

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2012. *Manajemen Berbasis Syariah*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Azwar, S. 1998. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hafidhuddin, Didin. & Hendri Tanjung. 2005. *Manajemen Syariah dalam*