

Pengembangan Organisasi Berbasis Spiritual (Studi Kasus: Waroeng Grup Yogyakarta)

Haruni Ode

Manajemen/Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Luwuk

E-mail : umyharun@gmail.com

Abstrak

Keywords:
Pengembangan
Organisasi,
Kepemimpinan,
Spiritual.

Penelitian ini membahas tentang pengembangan organisasi pada Waroeng Grup berbasis spiritual, konsep yang dibangun adalah konsep spiritual sebagai penguatan organisasi dalam menghadapi tantangan dan persaingan. Tujuan penelitian ini adalah : (1) Mengkaji proses awal pengembangan organisasi; (2) Mengkaji peran pendiri saat pengembangan organisasi; (3) Mengkaji dampak sebelum dan sesudah proses pengembangan organisasi; (4) Mengkaji manajemen setelah dilakukan pengembangan organisasi. Kemimpinan menyangkut proses hubungan antar pribadi yang di dalamnya seseorang mempengaruhi sikap, kepercayaan, dan perilaku orang lain dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan organisasi digunakan sebagai tempat atau wadah, dimana organisasi orang-orang berkumpul bekerjasama, sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, dipimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya, sarana-parasarana, data, dan lain-lain sebagai tujuan organisasi. Sementara Spiritualitas dilakukan dalam rangka memberikan keyakinan dalam hubungannya dengan Yang Maha Kuasa dan Maha Pencipta. Hal ini dilakukan dalam rangka proses pengembangan organisasi yang pada dasarnya tidak lepas dari peran pimpinan agar proses pengembangan organisasi terlaksana secara terarah dan diberkahi oleh Allah SWT. Hasil penelitian membuktikan bahwa melalui beberapa kegiatan amalan sebagai rutinitas kegiatan spiritual secara personal maupun kelompok dalam organisasi, ternyata mampu membantu tercapainya tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pengembangan organisasi menjadi aturan baku budaya organisasi melalui konsep spiritual untuk proses kelangsungan organisasi, konsep ini harus dilakukan baik dari pimpinan paling atas sampai karyawan paling bawah secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Melalui program spiritual yang dirancang oleh pimpinan yang dilakukan sebagai rutinitas personal kemudian wajib dalam organisasi yang diharuskan bagi seluruh komponen dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa peran pemimpin dengan perilaku spiritual dan membudayakan konsep baku sehingga diikuti oleh seluruh komponen organisasi memberikan pengaruh besar terhadap proses pengembangan organisasi di Waroeng Grup.

1. PENDAHULUAN

Berkembangnya usaha di Indonesia ikut mempengaruhi organisasi dengan aplikasi dari berbagai konsep. Sudah seharusnya seorang pimpinan menunjukkan peran dan harus memilih konsep yang ditekuni, sehingga kelanjutan usahanya bisa lebih fokus untuk tetap

eksis dan bertahan di tengah-tengah persaingan, salah satunya adalah konsep pengembangan organisasi, utamanya arah organisasi yang lebih baik, dimana hal ini mencakup seluruh komponen organisasi secara keseluruhan, kajian dalam penelitian ini, yang diuraikan dalam latar belakang. Secara khusus, penelitian ini dilakukan untuk melihat secara langsung dan mengamati tahap-tahapan terjadinya usaha mengembangkan organisasi, selain sebagai sebuah model manajemen universal juga mengukur kekuatan yang telah dibangun oleh organisasi selama ini, baik melalui usaha manusia, maupun peran melalui keyakinan kepada Tuhan Yang Maha Esa secara spiritual. Manusia hanya berusaha dengan maksimal akan tetapi perlu disadari umur keberhasilan suatu usaha harus kembali pada asal usul manusia secara hakiki, hal inilah yang dirancang oleh organisasi berbasis spiritual, dalam penerapan organisasi selain penerapan teoritis juga penguatan aktifitas melalui perilaku spiritual, peran pemimpin dalam mengambil keputusan harus memiliki power yang sangat kuat sehingga dalam mengambil keputusan dalam organisasi memberikan efek yang tidak terbatas. Salah satunya kita harus berperan sebagai seorang pemimpin dalam organisasi tersebut, peran kita sangat penting terhadap pengembangan organisasi tersebut, sangat tepat sekali jika kita rencanakan menjadi tujuan organisasi dan dalam rangka memajukan usaha yang sudah dijalankan sejak lama, pemilik atau owner yang membangun konsep perilaku spiritual kemudian ditanamkan dalam organisasi secara keseluruhan. Hal ini dilakukan sekaligus menjawab tantangan serta persaingan antar organisasi dalam menggunakan peran orang lain dalam organisasi yang membantu menguatkan konsep organisasi tersebut. Dengan konsep yang dibangun dalam lingkup organisasi waroeng grup dengan rentang waktu yang cukup panjang, baru kemudian rancangan organisasi ditekankan untuk dilaksanakan dalam semua level organisasi, konsep spiritual dalam organisasi berlaku pada semua level baik yang dipusat maupun cabang-cabang organisasi. Konsep spiritual yang dibangun oleh organisasi waroeng grup adalah konsep baku yang menekankan pada semua unsur organisasi tidak terkecuali pada karyawan yang baru bergabung, mengharuskan untuk didengar dan diikuti, konsep yang peling mudah adalah sholat lima waktu rutin dimasjid sebagai ritualisasi dengan doa-doa yang dipanjatkan oleh semua karyawan. Militansi religius yang sudah terbangun dalam setiap rutinitas individu tidak hanya dalam organisasi akan tetapi diluar organisasi dilakukan sebagai wujud ketaatan kepada Allah SWT dan komitmen terhadap aturan baku organisasi.

Janjang organisasi juga mendorong terlaksananya konsep spiritual mulai dari pimpinan, manajer sampai level paling bawah, ibadah adalah indikator amalan harian, penguatan konsep pengembangan organisasi, hal ini dikuatkan oleh etika kepemimpinan Rasulullah SAW, untuk selalu berkata jujur (*Sifat Shidiq*), dapat dipercaya (*Sifat Amanah*), Menyampaikan hal – hal yang benar (*Sifat Tabligh*) dan harus memiliki ilmu pengetahuan (*Sifat Fathonah*). Organisasi di waroeng grup mengalami perkembangan yang sangat signifikan sehingga organisasi ini dianggap sebagai sistem tersusun dari komponen input, proses, output, dan outcome. Input berpengaruh pada proses, proses berpengaruh pada output, serta output berpengaruh pada outcome. Dalam sebuah sistem, terbentuk sub-sub sistem yang secara sinergis saling mendukung dalam pencapaian tujuan penyelenggaraan konsep dalam hal ini adalah proses pengembangan organisasi. Dalam menyusun konsep, pimpinan tidak harus atas dasar kesepakatan semua pihak yang masuk dalam kelompok organisasi, namun bagaimana konsep tersebut dibangun dan dirancang sesuai dengan kondisi yang nantinya dapat dengan mudah diterima, diaplikasikan dalam organisasi baik yang dimulai dari proses pengenalan, pemahaman sampai pada pelaksanaannya, tidak berdampak buruk bagi organisasi atau orang-orang yang ada didalamnya. Perjalanan spiritual yang dibangun sudah sangat melekat dalam diri pimpinan sehingga membuat seluruh komponen organisasi menjadi keharusan untuk mengikutinya, sehingga arahan dan program spiritual semua dijalankan tanpa ada beban. Perjalanan spiritual personal pimpinan dijalankan dan dengan mudah diterima oleh semua komponen organisasi. Spiritual yang dibangun merupakan hikmah yang tidak bisa diukur dengan angka-angka

matematika atau rumus apapun dalam aplikasi duniawi, namun hal ini dibuktikan dengan beragam keistimewaan yang dirasa seluruh anggota organisasi wareong grup. Prinsip lain yang dikehendaki oleh organisasi wareong grup adalah harus sejalan dengan ajaran agama yang menjabarkan bagaimana manusia diperlakukan secara adil, merata, dan terhormat ditengah-tengah kelompok tersebut. Sehingga pemimpin tidak mengabaikan kebutuhan tenaga kerja dari rasa keadilan, karyawan dituntut dan didorong untuk memaksimalkan keuntungan profit sebagai wujud usaha organisasi, tapi secara tidak langsung karyawanlah yang memaksimalkan kelangsungan organisasi.

Konsep spiritual yang di bangun oleh setiap individu sangat berbeda, namun yang terpenting pelaksanaannya di dukung kualitas SDM, sehingga kualitas kesehatan (fisik dan psikis), kualitas pendidikan informal dan formal (yang berhubungan dengan keterampilan /keahlian kerja), kepribadian terutama moral / agama, tingkat kesejahteraan hidup dan kemampuan individu secara keseluruhan harus terarah.

Edgar H Schein (2010) dalam bukunya mengemukakan tentang budaya organisasional “*Organizational Culture and Leadership*” bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar yang ditemukan, digali dan dikembangkan oleh sekelompok orang atau individu-individu dalam organisasi sebagai pengalaman untuk memecahkan permasalahan, kemudian disesuaikan dengan perubahan dari faktor internal maupun eksternal dan dapat dijalankan dengan sebaik-baiknya selanjutnya diajarkan kepada bawahan sehingga mereka memiliki persepsi serta pandangan yang sama atas perubahan tersebut.

Adapun sasaran pokok dalam perkembangan organisasi yang direncanakan (*planned organizational change*) berupa perilaku individu yang terlibat langsung dalam lingkungan organisasi tersebut. Perubahan-perubahan dalam lingkungan organisasi dapat disebabkan oleh kekuatan internal dan kekuatan eksternal. Berbagai kekuatan eksternal dapat menekan organisasi untuk mengubah tujuan, struktur dan operasinya.

Pengembangan organisasi juga berarti sebagai penerapan ilmu pengetahuan tentang perilaku (*behavioral science knowledge*) dalam suatu upaya jangka panjang untuk memperbaiki kemampuan suatu organisasi dalam rangka menghadapi perubahan dalam lingkungan eksternal, dan untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan dan pemecahan-pemecahan masalah internalnya (Warner, 1987 dan Cummings, 1989). Dari defenisi diatas dapat merumuskan bahwa pengembangan organisasi selain berkaitan dengan perubahan yang direncanakan dan upaya untuk melakukan perubahan yang menyangkut dengan karyawan (SDM), kepemimpinan, budaya organisai juga tentang kesamaan nilai antara kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menghadapi perubahan organisasi di lingkungan internal serta memecahkan persoalan dari lingkungan eksternal.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Pengumpulan Data.

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan periset untuk mengumpulkan data (Kriyantono, 2006 : 91).

Untuk memperoleh data yang jelas dan lengkap dalam penelitian ini maka peneliti dituntut harus memiliki kemampuan dalam memilih teknik penelitian dalam pengumpulan data.

2.2 Wawancara Mendalam

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan cara menggali lebih dalam kepada informan tentang pertanyaan-pertanyaan yang mengenai proses pengembangan organisasi Waroeng Grup.

2.3 Observasi

Observasi berguna untuk menjelaskan, memberikan dan merinci kondisi yang terjadi, mengamati secara langsung objek yang diteliti sehingga memperoleh data yang diperlukan. Dalam hal ini mengamati kegiatan manajemen tentang proses pengembangan organisasi Waroeng Grup.

Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan. Observasi non partisipan merupakan metode observasi yang dimana peneliti hanya bertindak observasi tanpa ikut terjun melakukan aktivitas seperti yang dilakukan oleh kelompok yang diteliti. Baik kehadirannya diketahui atau tidak (Kriyantono, 2006 : 108). Jadi peneliti hanya datang ketempat penelitian sebagai objek yang diamati, tetapi tidak ikut dalam kegiatan mereka.

2.4 Data Sekunder

Dalam penelitian ini pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara melakukan teknik-teknik kepustakaan seperti melihat dan membuka situs atau membuka buku-buku ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Masa Rintisan

Di mulai tahun 1992, Pak Jody sebelum merintis Waroeng Grup awalnya hanya jualan kamera, kamera di beli toko-toko kamera yang ada di Yogyakarta dengan harga Secend kemudian kamera tersebut dijual di Solo lewat iklan, tahun 1993 menikah dan meninggalkan bisnis tersebut, maka pak Jodi dan ibu Aniek (sebutan Aniek Siti) istri pak Jodi berkeinginan punya usaha tapi tidak punya modal yang besar, karena moment saat itu mau lebaran tahun 1993 munculah ide untuk usaha Parsel, parsel dengan kombinasi yang unik dan menarik, di foto, dibuat buku penawaran setelah itu dijual, karena parsel itu usaha hanya musiman artinya setelah lebaran selesai usaha tersebut tidak bisa dijalankan lagi, mulailah kemudian tahun 1994 cari usaha yang lain, yaitu menjual Susu Segar dengan desain kaki lima pakai gerobak, usaha ini susu segar tidak bertahan lama, akhirnya tahun 1995 mencoba usaha lain yaitu jualan Roti Bakar, selain jualan di teras rumah kontrakan, jualan juga dengan menggunakan sepeda, dan gagal dengan usaha roti bakar, tahun 1996 buat usaha lain yaitu Jualan Kentang kentang diambil langsung ke petaninya di daerah Dieng Jawa-Tengah, kemudian di tawarkan ke restoran-restoran atau sistem pesan selain harganya murah, setiap pesanan diantarkan langsung sampai ke tujuan, usaha kentang tidak berhasil, buat usaha lain yaitu Jualan Kaus Partai, jualan kaus partai tahun 1997-1998 dengan desain karekatur dan warna yang beda serta enak dilihat, membuat banyak orang yang tertarik, diluar dugaan dari usaha kaus partai tersebut pak Jody dan ibu Aniek bisa mengumpulkan modal yang lumayan besar, kaus partai usaha yang hanya musim pemilu artinya setelah pemilu selesai usaha tersebut kurang diminati, dari pendapatan usaha kaus partai tahun 1999 lumayan banyak sampai bisa membeli sepeda motor maka mulailah usaha *Steak* di buka. Diilhami dari orang tua pak Jody dan sekaligus menjadi manajer di *Steak Obonk* sewaktu menempuh studi di Yogyakarta akhirnya Pak Jody dan Bu Aniek memutuskan untuk membuka usaha *Steak*, bisnis ini dirintis dari nol yang didesain dengan pola, nama dan konsep dan berdiri di kota yang berbeda.

Waroeng *Steak and Shake* memberikan tampilan menu serta nilai produk yang berbeda, sehingga *steak* yang ada di Waroeng *Steak and Shake* dengan tempat yang lainnya sangat berbeda dan hal ini yang menambah daya tarik setiap konsumen yang datang.

Awal usaha ketika itu masih di Solo usaha Pak Jodi dan ibu Aniek tidak berjalan dengan grafik yang naik, dan memaksakan untuk Hijrah, akhirnya Pak Jodi dan ibu Aniek memutuskan untuk pindah ke Jogjakarta, dari Solo sengaja datang ke Jogjakarta, dengan harapan biar usaha dirintis lebih baik dari yang sebelumnya, saat buka awal kondisi yang sangat keuangan sangat minim sampai akhir Pak Jodi dan ibu Aniek melepas motor kesayangan yang menemani mereka kesana kemari untuk berjualan yang dijadikan tambahan modal. Saat itu omsetnyapun bervariasi ada Rp.20.000, ada Rp.30.000,-/hari, harga *steak* pun saat itu yang paling murah dari *steak* yang lain yaitu seharga Rp. 3500,-. Harapannya adalah agar Wareong *Steak*

and Shake dapat menyentuh masyarakat pada lapisan menengah ke bawah, inilah yang menjadi ide awal pak Jody dan ibu Aniek untuk usaha kuliner masakan istimewa dengan harga kaki lima yaitu Steak. Berbagai cara yang dilakukan mulai melakukan promosi, membangun strategi-strategi, menyebar brosur ke kampus-kampus dengan cetakan corak warna yang menarik, biar bisa menarik selera para Mahasiswa-mahasiswa, harganya pun dicantumkan dalam brosur bahkan depan pintu outlet dipajang jenis menu steak beserta harganya, hal ini dilakukan untuk memberikan kesan kepada siapapun yang mau ke *Wareong Steak and Shake* tidak ada rasa takut apalagi tentang harganya.

Wareong Steak and Shake, awal berdirinya mempunyai 2 orang karyawan, 1 orang sebagai penulis menu pesanan dan 1 orang yang mengantar menu pesanan, sementara bapak Jodi yang masak dan ibu Aniek pemegang keuangan dibagian kasir, prosesnya pun berjalan lancar dan semakin banyak masyarakat yang tertarik dari rasa, harga ataupun ajakan dari sesama peminat *Steak and Shake*.

3.2 Masa Kebangkitan

Pak Jody karena tidak berangkat dari keluarga yang religius atau pemahaman agamanya tidak begitu kuat sehingga kegiatan keagamaan tidak begitu serius dijalankan, maka pada tahun 2006 Pak Jody sudah mulai serius melakukan kegiatan spiritual melalui pelatihan ISQ, pada tahun 2007 oleh Pak Jody diperkenalkan dengan Ustad Yusuf Mansur tahun 2010, Alhamdulillah atas kehendak Allah SWT semuanya diberikan jalan, maka dimulailah kegiatan dengan "*Era Spiritual Company*" di *Wareong Steak And Shake*, ***Era Spiritual Company***, kegiatan spiritual ini dilakukan oleh semua mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah, dari hasil kegiatan-kegiatan spiritual yang dilakukan itu banyak keunggulan yang menonjol dan dirasakan oleh *Wareong Steak And Shake* sehingga kondisi ini disebut sebagai masa kebangkitan *Wareong Steak And Shake*. Adapun tahapan yang dilakukan adalah niat, berdo'a dan kemudian melakukan. Tiga konsep awal yang dilakukan oleh pimpinan *Wareong Steak And Shake* dengan tidak berputus asa. Atas usulan dan masukan Ustad Yusuf Mansur tersebut, pak Jody mau menjalankan langkah-langkah tersebut berupa mau ngaji dan menghafal surat-surat pilihan seperti *Yasin*, *Ar-rahman*, *Al-Waqiah* dan *Al-Mulk* sebagai amalan harian dan tidak lupa untuk selalu bersadaqoh. Hal ini menunjukkan perilaku seorang pimpinan dalam melakukan sesuatu untuk mendahulukan individu baru kemudian mengajarnya kepada karyawan di *Wareong Steak And Shake* seperti yang dilakukan oleh Tauladan kita : Muhammad Rasulullah SAW kepada sahabat-sahabatnya.

3.3 Masa Kejayaan

Pada awal dirintis tahun 2000 *Wareong Grup*, respon dan kepercayaan konsumen terhadap *Steak and Shake* cukup positif, sehingga jumlah pendapatan naik, jumlah cabang juga semakin bertambah, hal ini jelas berdampak pada kebutuhan tenaga kerja dan bahan baku yang dibutuhkan, saat itu masih kurangnya outlet sementara konsumen cukup banyak sampai-sampai harus antri dan susah untuk memberikan penyajian dengan cepat.

Sejak berlakunya era *spiritual company* tahun 2010 dengan jumlah outlet yang saat itu masih berjumlah 43 outlet dan jumlah karyawan 800 orang tersebar diseluruh kota-kota besar di Indonesia dan setelah mau masuk tahun ke 4 di era *spiritual company* *Wareong Grup* meningkat sampai 100 outlet/cabang dengan jumlah karyawan 1500 orang.

Kunci keberhasilan *Wareong Grup* adalah "*Jangan Sampai Usaha Dilakukan Didunia Membuat Kita Masuk Neraka*" *Jadi Harus Menjadi Wareong Yang Unggul Dan Disiplin Dalam Menjalankan Perintah Allah SWT Dan Unggul Diakhirat* ".

“*Kalau Teman-Teman Semua Mau Usaha, Maka Jangan Usaha Sendiri, Itu Berat, Tapi Kalau Kalian Usaha Untuk Bantuin Allah SWT, InsyaAllah Uang Akan Bantu Usaha Kalian*” (Ustad Yusuf Mansyur).

3.4. Pengembangan Organisasi dengan konsep Spiritual (*Spiritual Base*)

Desain pengembangan Waroeng Grup dengan konsep *Spiritual Base*. Waroeng Grup menggunakan konsep manajemen berbasis spiritual sebagai strategi dalam pengembangan organisasi Waroeng *Steak and Shake* yang dibawah oleh bapak Jody sebagai *Owner*. Spiritual base dipilih karena dianggap sesuai dengan karakter dan prinsip yang dilakukan oleh pimpinan Waroeng Grup, *spiritual company* ini dibangun dalam rangka da'wah, *owner* berkeinginan semua karyawan Waroeng Grup juga ikut berdak'wa, karyawan diajak berdak'wah bukan untuk sendiri saja, tapi bagaimana karyawan Waroeng Grup mau mengajak orang-orang yang ada dilingkungan outlet untuk datang ke waroeng untuk ikut kajian, kemudian menjamu jama'ah tadi dengan ramah, baik dan sopan mempersilahkan duduk, karena sebagai tuan rumah penyelenggara pengajian, supervisor yang melakukan pengajian tersebut menyediakan makanan untuk jama'ah dan setelah selesai dak'wah para jama'ah diberi makanan untuk dibawah pulang, hal ini agar dak'wah yang dilakukan bisa menyebar dan menjadi konsep baku organisasi di Waroeng Grup.

Meski banyak perusahaan yang menggunakan konsep ini, namun jarang mengangkat cara seperti ini, banyak masyarakat berpendapat terhadap konsep spiritual yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan hanya dalam slogan dan tanpa melakukan hal ini perlu secara sempurna. Hal ini sekaligus penulis perlu mengangkat konsep dipermukaan sekaligus memberikan pemahaman kepada orang lain atas kesungguhan spiritual yang dilakukan di Waroeng Grup dan keberhasilannya, maka organisasi lainnya perlu mengikuti cara ini. Dalam proses mengembangkan *spiritual base*, Waroeng Grup bekerja sama dengan komponen organisasi yang terdiri dari manajer, karyawan serta masyarakat lingkungan sekitar untuk menjadi bagian dari organisasi.

Spiritual base sendiri merupakan paradigma keyakinan yang memberikan pencerahan dan cara pandang seseorang untuk berfikir positif dan lebih sehat untuk masuk dalam dimensi Illahiah. Konsep *spiritual base*, yang dibangun oleh Waroeng Grup secara teori banyak akan tetapi pola pelaksanaannya tidak ada pola dan belum menemukan teori yang sesuai.

a. Analisis Perkembangan yang berbasis *Spiritual*

Tabel 1. Perbandingan Perkembangan Organisasi sebelum dan sesudah konsep spiritual.

No.	Proses	Sebelum	Sesudah
1.	Visi & Misi	Memanfaatkan kesempatan	Jelas
2.	Produk	Steak & Shake	Waroeng Grop
3.	SDM	800 Orang	1500 Orang
4.	Cabang	40 Cabang	74 Cabang
5.	Sarana & Prasarana	Sistem Sewa	90 % Milik
7.	Sistem Gaji	Di bawah UMR	UMR

b. Implementasi program pengembangan organisasi pada Waroeng Grup.

Melalui pembenahan-pembenahan ini mulai dari internal sampai eksternal organisasi Waroeng Grup atas kekurangan-kekurangan hingga keunggulan menu di

konsep dalam budaya organisasi Secara keseluruhan diaplikasikan oleh Waroeng Grup dalam manajemen yang berkonsep *spiritual base*.

Namun harus ada batasan ruang organisai dari tugas pokok masing-masing satuan kerja dan devisi-devisi yang ada dengan cakupan bentuk pengawasan yang dilakukan di Waroeng Grup dengan memberi gambaran sebagai berikut : dalam setiap 15 (lima belas) orang karyawan diawasi oleh *Supervisor*, kemudian *Supervisor* tersebut mengawasi setiap kota Seluruh outlet yang ada, artinya ada 1 (satu) orang *Supervisor* diatas 1 (satu) orang *Supervisor* yang bertanggung jawab, sampai seterusnya setelah itu kemudian diangkat 1 (satu) orang lagi yang mengawasi secara keseluruhan yang disebut Manajer atau disebut Manajer Wilayah, dari Manajer Wilayah mengangkat 1 (satu) orang lagi, Manajer ini yang disebut dengan Manajer Area diatas Manajer Wilayah harus ada Manajer Area ada yang mengawasi, kemudian diatas Manajer Area harus ada yang mengawasi lagi, orang ini disebut Direktur dan diatas direktur ada yang mengawasi yaitu *owner* dan diatas *owner* ada yang mengawasi yaitu Allah SWT.

c. Skema dan bagan amalan spiritual personal yang dilaksanakan di Waroeng Grup.

Tabel 2. Amalan wajib personal pegawai *Steak and Shake*

No.	Bentuk Amalan	Waktu Pelaksanaan	Target
1.	Sholat <i>Fardhu</i>	Setiap hari	Diawal Waktu
2.	Sholat <i>Tahajud</i>	Setiap hari	Sesuai Kemampuan
3.	Sholat <i>Dluha</i>	Setiap hari	Sesuai Kemampuan
4.	Tilawatil Qur'an	Setiap hari	1 Juz 1 Hari
5.	Puasa Sunnah	Setiap hari Senin dan Kamis	Sesuai Kemampuan
6.	Ngaji sesama karyawan	Setiap hari	Setelah Outlet Tutup
7.	Ngaji bersama Masyarakat	Setiap bulan	Per 3 Mingguan
8.	Sadaqoh	Setiap Bulan	Sesuai Kemampuan
9.	Setoran hafalan surat-surat pilihan	Setiap hari	40 Hari
10.	Sadaqoh Nasional	Setiap tahun 27 April	100 % Omzet hari itu

4. KESIMPULAN

Pada akhirnya Waroeng Grup terus bertahan ditengah-tengah persaingan yang cukup keras dalam usaha kuliner, maka dari konsep ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesesuain persepsi antara pimpinan, manajer dan karyawan dari internal maupun eksternal saling mendukung untuk melakukan perubahan melalui proses pengembangan *spiritual company* untuk perubahan kearah lebih baik lagi.

Setelah melaksanakan secara penuh pimpinan / *Owner* Waroeng Grup menjadi inisiator bagi semua karyawan dalam organisasi untuk menjalankan konsep spiritual yang dibangun secara bertahap, secara keseluruhan hal ini tidak lepas dari keinginan dan keyakinan personal dalam organisasi untuk bersama-sama dalam dalam membangun dan melaksanakan proses pengembangan organisasi di Waroeng Grup. Sekalipun seorang pimpinan pemilik Waroeng Grup tidak menolak usulan dan masukan berasal dari eksternal organisasi, hal ini dilakukan atas dasar prinsip bahwa setiap manusia harus punya impian, setiap kegiatan harus dimulai dengan do'a, larangan untuk bekerja secara individu setelah dan mampu melawati tahapan-tahapan tersebut dengan penuh rasa kesabaran dan harus fokus.

2. Perilaku kepemimpinan lebih tinggi dari perubahan yang artinya Waroeng *Steak And Steak* melihat dari sejarah berdirinya dan upaya pencapaian perubahan perilaku kepemimpinan sangat dominan.
3. Perilaku kepemimpinan dalam upaya pengembangan di Waroeng *Steak And Steak* sangat baik dalam membangun kebersamaan/sinergitas antara pimpinan dan karyawan serta melakukan evaluasi-evaluasi terkait dengan orientasi SDM, tidak mengabaikan unsur spiritual sebagai ketaatan kepada Allah SWT, ibadah menjadi budaya personal yang rutin dikerjakan dan menjadi agenda awal atas komitmen dan keberlanjutan perubahan organisasi Waroeng Grup kearah yang lebih baik dari waktu ke waktu.
4. Konsep spiritual yang dibangun oleh organisasi Waroeng *Steak And Steak* secara teori dari beberapa ahli tidak sesuai, namun apa yang dijalankan oleh Waroeng Grup sangat sesuai keinginan pelaku sebagai owner, Alhamdulillah hasilnya dapat dibuktikan, *Owner* Waroeng Grup dan seluruh karyawan Waroeng Grup bisa merasakan hasilnya saat ini sampai waktu yang belum ditentukan.
5. Keberhasilan kepemimpinan di Waroeng Grup tidak lepas dari dampak Spiritual personal yang dijalankan dengan tekun melalui (Do'a untuk diri sendiri dengan waktu-waktu yang mustajab, Do'a untuk orang lain (Malaikat juga akan mendo'akan kita), Minta do'a dari orang lain (Kita tidak tahu do'a siapa yang di terima disisi Allah SWT), Hijrah (usaha pertama dilakukan oleh *Owner* perpindahan dari Kota Solo dan pindah ke Kota Yogyakarta) dan kawin di usia muda (Menyempurnakan sebagian agama).
6. Konsepnya adalah spiritual di jalankan oleh pimpinan secara bertahap melalui kedekatan dengan Allah, meminta hanya kepada Allah SWT dengan do'a dan kemudian diaplikasikan dalam organisasi di Waroeng Grup dan *spiritual base* sebagai wujud budaya organisasi.
7. Keberhasilan Waroeng Grup tidak lepas dari 3 hikmah : Menikah diusia muda, hijrah dan ketaatan kepada Allah SWT.
8. Terbatasnya sampel dalam penelitian ini sehingga peneliti dalam membahas lebih lanjut terhadap sejauhmana kepemimpinan mendorong budaya sehingga konsep spiritual menjadi konsep budaya dalam organisasi tidak begitu sempurna, untuk itu peneliti berharap agar penelitian ini bermanfaat dan dapat dilanjutkan oleh pihak yang berminat untuk menghasilkan hasil yang lebih baik dari hasil saat ini.

REFERENSI

Laporan :

Tim Kreatif Profil Waroeng Grup, Profil Waroeng Grup. (2016), Yogyakarta

Kasali (2007), "*Melakukan Perubahan Manajemen Negara*" Impulse, Yogyakarta.

Buku :

Cummings G. Thomas – Worley G. Christopher (2008), "*Organization Development & Change*", Second Edition, Nelson Education. Canada.

Cummings, T.G. and Worley, C.G., (2005), "*Organization and Development and Change*", 8th Edition, New York, South Western: Thomson Corp.

Davis (1984), "*Managing Corporate Culture*", Cambridge. Belinger.

Davis (1984), "*Budaya Organisasi*" Pustaka Jaya: Jakarta.

D, Ratna Wilis (1996), "*Teori-Teori Belajar*", Erlangga, Jakarta Erlangga.

- Edgar H Schein (2010), "*Organizational Culture and Leadership*" Second Edition, John Wiley & Sons.
- Fowler. (2009), "*Psikologi Pemahaman*", Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Gareth R Jones (2003), "*Organizational Theory, Design, Change*", Prentice Hall, New Jersey.
- Gery Yukl (2010), "*Leadership in Organizations*," Edisi 7, Prentice Hall International, INC. New York.
- Ginanjar, Ary (2004), "*Emotional Spiritual Question*", Jakarta : Arga.
- Harton, B Paul. Chester L. Hult (1984), "*Sosiologi*" Edisi 6 jilid 1, Jakarta: Erlangga.
- Horton, Paul B. Chester L. Hunt. (1984), "*Sociology*". 6Th Edition, Mc.Graw-Hill Book Company, Tokyo.
- Hasibuan, M.S.P. (2008), "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*", Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, Adam Indrawijaya (1989), "*Perilaku Organisasi*", Bandung, SinarBaru
- Indrawijaya, Adam. (1989), "*Perubahan dan Pengembangan Organisasi*", Bandung, Sinar Baru.
- Kasali, Rhenald (2007), "*Change*", Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Manahan P. Tampubolon (2012), "*Perilaku Keorganisasian*", Edisi 3. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2007), "*Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*" Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat (2005), "*Pengembangan Organisasi*", Bandung : Mandar Maju.
- Moleong (2010), "*Metode Penelitian Kualitatif*", Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Moleong, L.J. (2013), "*Metodologi Penelitian Kualitatif*" Bandung : Rosda.
- Richard Beckhard (1969), "*Organization Development : Strategies and Models*", Addison Wesley, Boston.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2008), "*Perilaku Organisasi*" Edisi 2, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, S. (1990), "*Organization Theory : Structure, Design, and Application*", 3Th Edition, Prentice-Hall, New Jersey.
- Schein, E. (1992), "*Organizational Culture and Leadershi*", 2nd Ed. Jossey-Bass Publishers. San Fransisco.
- Sinammora, Henry (1995), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" STIE YKPN, Yogyakarta.

- Siagian, Siagian. P. (2012), *“Teori Pengembangan Organisasi,”* Edisi Ketujuh, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sigit, Soehardi (2003), *“Perilaku Organisasional”*, Yogyakarta : BPFE UST.
- Sirait, Jastine, T. (2007), *“Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi”*, Edisi Satu. PT. Grasindo, Jakarta.
- Stephen P. Robbins (1994) *“Teori Organisasi Struktur, Desain, dan Aplikasi”*, Arcan, Jakarta.
- Stephen P. Robbins (1997), *“Perilaku Organisasi” : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Jilid 1.* Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Stephen P. Robbins (2010), *“Perilaku Organisasi”* jilid 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Stephen P. Robbins – Teamothy A. Judge (2008), *“Perilaku Organisasi,”* Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Stoner (1976), *“Understanding Practice and Analysis”*. Random House. New York.
- Suryabrata (2006), *“Metodologi Penelitian”*, Rajagrafindo, Jakarta.
- Sutrisno (2010), *“Budaya Organisasi”*, Kencana, Jakarta.
- Tjahjono, Heru K. (2004), *“Hubungan Budaya Organisasional, Keefektifan Organisasional Dan Kepemimpinan : Telaah Perspektif untuk Riset”*UPFE-UMY.
- Yakl, Gary (2010), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, Pearson Education-PT Indeks, Jakarta.
- Webster (2006) *“Lintas Iman Dialog Spritual”* LKIS, Yogyakarta.

Tesis dan Desertasi :

- Fuadi Nugroho, Abidin (2011), *“Manajemen Pengembangan SMP Muhammadiyah 1 Depok Berbasis Sekolah (Studi Kasus Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 1 Depok, Yogyakarta)”*, Pasca Sarjana UIN SUKA, Yogyakarta.
- Krisyantono (2006), *“Teknik Praktik Riset Komunikasi disertai contoh Praktis Riset Media Paublic Relation, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran”*, Kencana Prenado Media Group, Jakarta.
- Maryana (2007), *“Strategi Pengembangan Sistem Insentif dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 9 Yogyakarta (Studi Kasus Sekolah Menengah Atas Negeri 9 Yogyakarta)”*, MM UMY, Yogyakarta.
- Pikanthi Diwanti, Dyiah (2012), *“Persepsi Terhadap Leadership Style Dan Budaya Organisasional Untuk Melakukan Perubahan (Studi Kasus Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan ‘Aisyiyah Yogyakarta)”*, MM UMY, Yogyakarta.

Website :

<http://sutondoscript.blogspot.com/2016/11/12/perubahan-dan-pengembangan-organisasi.html>
diakses tanggal 12 november 2016

[Http://ittelkomtoday.Blogspot.com/2016/12/Kepemimpinan-Perubahan-dan-budaya.htm/](http://ittelkomtoday.Blogspot.com/2016/12/Kepemimpinan-Perubahan-dan-budaya.htm/)

<http://kahfiehudson.wordpress.com/2016/01/18/pengembangan-organisasi/diakses> tanggal 18
januari 2016

<http://www.waroengsteakandshake.com/2016/11>

<http://www.fcgi.or.id/corporate-governance/about-good-corporate-overnance.html> diakses tang-
gal 14 April 2016.