

**PENGEMBANGAN KUALITAS SDM PERBANKAN SYARIAH  
INTEGRATIF MELALUI IMPLEMENTASI *WORKPLACE  
SPIRITUALITY* (STUDI PADA BPRS BANDAR LAMPUNG)**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**Oleh :**

**YOBI HARTADI  
NPM : 1651020486**

**Program Studi : Perbankan Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H/2021 M**

**PENGEMBANGAN KUALITAS SDM PERBANKAN SYARIAH  
INTEGRATIF MELALUI IMPLEMENTASI *WORKPLACE  
SPIRITUALITY* (STUDI PADA BPRS BANDAR LAMPUNG)**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**



**Pembimbing I : Dr. Budimansyah, S.TH.I., M.Kom.I**

**Pembimbing II : Okta Supriyaningsih, S.E., M.E. Sy**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H/2021 M**

## ABSTRAK

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan salah satu perpanjangan tangan dari lembaga keuangan syariah yang memiliki *core* kegiatan usaha pada pendanaan dan pembiayaan kepada sektor-sektor riil untuk mengangkat perekonomian masyarakat. Keberadaan Bank Syariah Bandar Lampung memiliki prospek yang cukup menjanjikan dikarenakan di Bandar Lampung satu-satunya BPRS yang beroperasi dengan prinsip syariah, sehingga menjadi pasar yang potensial untuk mengembangkan semua kegiatan yang berbasis Syariah, terutama BPRS. Untuk itu perlu adanya pengembangan kualitas terutama pada Sumber Daya Manusia. Peran dan kualitas sumber daya manusia menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mewujudkan visi misi organisasi tersebut. Maka dalam rangka pengembangan kualitas SDM, BPRS Bandar Lampung menggunakan pendekatan *integrative* berupa implementasi nilai-nilai *Workplace spirituality* atau spiritual di tempat kerja. Pengembangan sumber daya manusia secara kontinu akan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang maksimal.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana implementasi pengembangan kualitas SDM Perbankan Syariah *integrative* melalui *Workplace spirituality* Pada BPRS Bandar Lampung? 2) Bagaimana pengaruh pengembangan kualitas SDM Perbankan Syariah *integrative* melalui *Workplace spirituality* dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada BPRS Bandar Lampung?. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan mengenai implementasi pengembangan kualitas SDM perbankan Syariah *integrative* melalui *Workplace spirituality* pada BPRS Bandar Lampung yang selanjutnya dianalisis dalam perspektif ekonomi Islam. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) Data primer penelitian ini bersumber dari karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung, melalui wawancara langsung dengan karyawan dan staf BPRS Bandar Lampung sedangkan data sekunder berasal dari studi kepustakaan. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dampak yang terjadi karena adanya spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) ini adalah hubungan karyawan semakin erat yang menyebabkan para karyawan mengalami perubahan dari segi produktivitas, motivasi,

maupun komitmen organisasi. Spiritualitas ditempat kerja meningkatkan kualitas diri karyawan dalam hidup berinteraksi baik dalam perusahaan dan diluar perusahaan. Spiritual memberikan rasa antar karyawan untuk saling berhubungan dengan harmonis. Salah satunya dengan kegiatan berdoa bersama sesudah dan sebelum berkerja, dengan demikian bahwa spiritualitas ditempat kerja dirasa cukup penting dalam pembentukan karakter dan sikap serta kinerja karyawan. Implementasi *workplace spirituality* terhadap kualitas sumber daya manusia pada BPRS Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi Islam telah sejalan dengan prinsip-prinsip Islam yang terdapat pada Al-Qur'an dan hadis, yaitu adanya perintah melaksanakan shalat dan membaca Al-Qur'an, mempererat tali silaturahmi antar sesama manusia, serta perintah untuk selalu berbuat kebaikan dan selalu mengingat Allah SWT dalam segala kegiatan. Penerapan spiritualitas di tempat kerja yang ada di BPRS Bandar Lampung mengacu pada visi dan misi perusahaan yang menjunjung tinggi pelayanan prima dengan menerapkan sistem kerja dengan tradisi keagamaan yang merupakan perwujudan bahwa manusia sebagai seorang hamba di hadapan Allah SWT, maka dalam bekerja dan beribadah haruslah selaras.

Kata kunci : Sumber daya manusia, *Workplace Spirituality*, Kualitas.

## ABSTRACT

*Sharia people's financing bank (BPRS) is one of the extension of sharia financial institutions that have core business activities on funding and financing to the rill sectors to lift the economy of the community. The existence of Sharia banks bandar Lampung has a promising prospect because in Bandar Lampung the only BPR that operates with sharia principles, so it becomes a potential market to develop all sharia-based activities, especially BPRS. Therefore, there needs to be quality development, especially in Human Resources. The role and quality of human resources become a benchmark for the success of the organization in achieving the goals and realizing the vision of the mission of the organization. So in order to develop the quality of human resources, BPRS Bandar Lampung uses an integrative approach in the form of implementation of workplace spirituality or spiritual values in the workplace. Continuous development of human resources will obtain quality human resources, so that in work can provide maximum results.*

*The formulation of the research is 1: ) how the development of syariah banking integrative through the human resource quality workplace spirituality in bprs bandar lampung ? 2 ) how the development of syariah banking integrative through the human resource quality workplace spirituality in perspective economic islam in bprs bandar lampung ? .This research aims to obtain the findings on the implementation of the development of syariah banking integrative through the human resource quality workplace spirituality in bprs bandar lampung and analyzed in islamic perspective .This is the kind of research field research ( field research ) primary data this research comes from employees of bank syariah people funding bandar lampung , through a live interview for its employees and staff bprs bandar lampung while secondary data derived from the study of literature . The sample collection this research using tehnik purposive sampling then analyzed use tehnik descriptive analysis qualitative .*

*The results of this study show that the impact that occurs due to the existence of spirituality in the workplace (workplace spirituality) is the closer employee relationship that causes employees to experience changes in terms of productivity, motivation, and organizational commitment. Spirituality in the workplace improves the quality of employees in life interacting both within the company and outside the company. Spiritual gives a sense between employees to connect with*

*each other harmoniously. One of them is by praying together after and before work, thus that spirituality in the workplace is considered quite important in the formation of character and attitude and performance of employees. The implementation of workplace spirituality on the quality of human resources in BPRS Bandar Lampung in islamic economic perspective has been in line with islamic principles contained in the Qur'an and hadith, namely the command to pray and read the Qur'an, strengthen the relationship between human beings, and the command to always do good and always remember Allah SWT in all activities. The application of spirituality in the workplace in BPRS Bandar Lampung refers to the vision and mission of the company that upholds excellent service by implementing a work system with religious traditions that are the embodiment that man as a servant before Allah SWT, then in work and worship must be in harmony.*

*Keywords: Human resources, Workplace Spirituality, Quality.*





**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Banda Lampung (0721) 703260

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Yobi Hartadi  
NPM : 1651020486  
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah Integratif Melalui Implementasi *Workplace spirituality* (Studi Pada BPRS Bandar Lampung)** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 29 Juni 2021

Penulis,



**Yobi Hartadi**

**NPM. 1651020486**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UIN RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Banda Lampung (0721) 703260.

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah Integratif Melalui Implementasi Workplace spirituality (Studi Pada BPRS Bandar Lampung)**  
Nama : **Yobi Hartadi**  
NPM : **1651020486**  
Jurusan : **Perbankan Syariah**  
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

**Pembimbing I**

  
**Dr. Budimansyah, S.Th.I., M.Kom.I.**  
**NIP. 197707252002121001**

**Pembimbing II**

  
**Okta Suprianiingsih, S.E., M.E.Sy.**  
**NIP. 201310919841028163**

**Mengetahui,**  
**Ketua Jurusan Perbankan Syariah**

  
**Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy.**  
**NIP. 19820808720112009**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UIN RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Banda Lampung (0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah Melalui Implementasi *Workplace spirituality* (Studi Pada BPRS Bandar Lampung)”** disusun oleh Yobi Hartadi, NPM 1651020486, Program studi Perbankan Syariah, Telah diujikan dalam sidang munaqosah di Fakultas Ekonomi Bisnis Islam UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : Selasa, 29 Juni

**Tim Penguji**

Ketua : Dr. Nasrudin, M.Ag

Sekretaris : Diah Mukminatuy Hasyimi.,M.E.Sy.

Penguji I : Fatih Fuadi, M.Si

Penguji II : Dr. Budimansyah S.Th.i, M.Kom.i

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**Basim Abdul Ghofur, M.S.I**

**NIP.198008012003121001**

## MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. At-Taubah [9] : 105)*



## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur dan terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan petunjuk-Nya disetiap proses penulisan skripsi ini, begitu juga atas takdir dan segala nikmat-Nya, Kau jadikan hambamu ini senantiasa selalu bersyukur, berdo'a, dan berusaha serta bersabar dalam menjalani takdir kehidupan di dunia ini. Shalawat serta salam tidak lupa pula untuk selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan ketulusan serta kerendahan hati, skripsi sederhana ini saya persembahkan sebagai bentuk ungkapan rasa syukur, serta rasa hormat kepada:

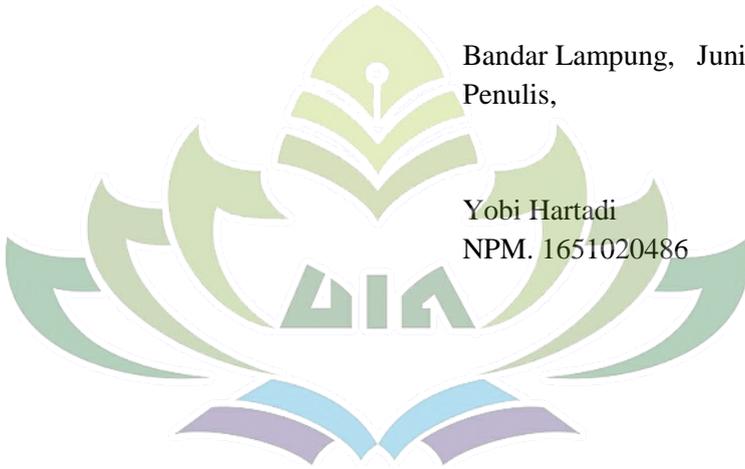
1. Ayahanda tercinta Prastio dan Ibuku Suharsih dan Adikku Julia Adenti serta kakakku Pradihita dan Rian Ridatama. Terimakasih atas do'a, dukungan, kesabaran, dan kasih sayang, serta pengorbanan yang selama ini telah diberikan kepada penulis. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan keselamatan dan kesehatan, serta disetiap langkah ibu dan ayah selalu dalam lindungan-Nya. Aamiin Ya Rabbal Alamin.
2. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang dimana menjadi tempat penulis mencari ilmu, semoga selalu diberi kejayaan sehingga dapat melahirkan generasi-generasi terbaik.

## RIWAYAT HIDUP

Yobi Hartadi, dilahirkan di Gedong Tataan pada tanggal 01 September 1998, anak kedua dari pasangan Prastio dan Suharsih. Riwayat pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 Kutoarjo, Kecamatan Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran dan selesai pada tahun 2010, Sekolah Menengah Pertama (SMPN) 1 Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran dan selesai pada tahun 2013, Sekolah Menengah Atas (SMAN) 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu dan selesai pada tahun 2016 serta melanjutkan pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester I Tahun Akademik 2016/2017.

Bandar Lampung, Juni 2021  
Penulis,

Yobi Hartadi  
NPM. 1651020486



## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah Integratif Melalui Implementasi *Workplace spirituality* (Studi Pada BPRS Bandar Lampung)”** sebagai tugas akhir untuk mencapai gelar S1 Sarjana Ekonomi (SE) pada program studi Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Shalawat serta salam tak lupa penulis curahkan kepada Nabi Besar Umat Islam yaitu Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang telah membawa manusia ke peradaban hidup yang lebih baik.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa selama proses penulisan tidak akan terselesaikan tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini:

1. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghafur, S.Ag., M.S.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
2. Ibu Erike Anggraeni, D.B.A. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah dan Bapak Muhammad Kurniawan, S.R., M.E.Sy. selaku Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah.
3. Bapak Budimansyah, S.TH.I., M.Kom.I, selaku Pembimbing Akademik I dan Okta Suprianingsih, S.E.,M.E.Sy selaku Pembimbing Akademik II yang telah memberikan bimbingan dan masukan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan pembelajaran kepada penulis selama proses perkuliahan.
5. Seluruh staf akademik dan pegawai perpustakaan yang telah memberikan pelayanan yang baik dan memberikan informasi serta sumber referensi yang dibutuhkan dalam proses penulisan skripsi ini.

6. Kepada sahabat-sahabat penulis tercinta, Desti Aprilyanti, Ananda Lifiyan Kuswanto, Haris Hammam, Nur Ramadhani, Hendri Sutanto, Ridho Febriansyah dan Youri Djorkaef yang ikut serta memberikan semangat dan dukungan selama proses perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Terima kasih atas masukan dan saran serta doa dan dukungan yang telah diberikan.
7. Sahabat seperjuangan khususnya Kelas G Perbankan Syariah Angkatan 2016 yang selalu mendukung dan bertukar semangat selama proses perkuliahan.
8. Almamater tercinta tempat penulis menimba ilmu, yaitu UIN Raden Intan Lampung, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah tempat penulis menuntut ilmu dan mendapatkan pengalaman serta pembelajaran.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, hal tersebut dikarenakan adanya keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Maka dari itu, diharapkan sekiranya pembaca dapat memberikan saran dan masukan guna melengkapi hasil penelitian ini. Penulis berharap hasil penelitian ini akan menjadi sumbangan ilmu yang bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung,..... 2021  
Penulis,

**Yobi Hartadi**  
**NPM. 1651020486**

## DAFTAR ISI

COVER .....	i
ABSTRAK.....	ii
PERNYATAAN.....	vi
PERSETUJUAN.....	vii
PENGESAHAN .....	viii
MOTTO.....	ix
PERSEMBAHAN.....	x
RIWAYAT HIDUP .....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv

### BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	2
C. Fokus Penelitian.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	9
H. Metode Penelitian .....	10
I. Sistematika Pembahasan.....	14

### BAB II LANDASAN TEORI

A. <i>Workplace spirituality</i> .....	17
1. Pengertian <i>Spirituality</i> .....	17
2. Fungsi <i>Spirituality</i> .....	18
3. Faktor yang berhubungan dengan <i>Spirituality</i> ..	18
4. Pengertian <i>Workplace spirituality</i> .....	19
5. Aspek-Aspek <i>Workplace spirituality</i> .....	20
6. Manfaat <i>Workplace spirituality</i> .....	21
7. <i>Workplace spirituality</i> dalam perspektif ekonomi islam .....	23
B. Sumber Daya <i>Manusia</i> .....	25
1. Pengertian Sumber Daya <i>Manusia</i> .....	25

2.	Dasar Hukum Sumber Daya Manusia.....	27
3.	Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia ...	29
C.	Ekonomi <i>Islam</i> .....	34
1.	Pengertian Ekonomi Islam.....	34
2.	Dasar Hukum Ekonomi Islam.....	37
3.	Nilai-nilai Ekonomi Islam.....	40
4.	Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam .....	43
D.	Bank <i>Pembiayaan</i> Rakyat Syariah.....	46
1.	Pengertian Bank Pembiayaan Rakyat Syariah...	46
2.	Tujuan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.....	53
3.	Kegiatan Usaha Bank Pembiayaan Rakyat Syariah .....	54
4.	Akad-Akad Pembiayaan Pada Bank Syariah ...	55

### **BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

A.	Gambaran <i>Umum</i> Objek Penelitian.....	59
1.	Sejarah BPRS Bandar Lampung.....	59
2.	Identitas Perusahaan.....	62
3.	Visi, Misi dan Komitmen .....	62
4.	Susunan Pengurus .....	63
5.	<i>Job Description</i> (pembagian kerja).....	63
6.	Perizinan .....	73
7.	Produk-produk Bank syariah Bandar Lampung .....	73
8.	Struktur Organisasi BPRS Bandar Lampung ....	76
9.	Kegiatan Usaha .....	77
10.	Profil Keuangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung.....	77
11.	Prestasi Bank Syariah Bandar Lampung .....	78
B.	Penyajian Fakta dan Data Penelitian .....	80
1.	<i>Workplace</i> spirituality di BPRS Bandar Lampung .....	80
2.	Implementasi <i>Workplace spirituality</i> Terhadap Sumber Daya Manusia Pada BPRS Bandar Lampung.....	82

#### **BAB IV ANALISIS PENELITIAN**

- A. Analisis implementasi Pengembangan Kualitas SDM Perbankan Syariah *integrative* melalui *Workplace spirituality* di BPRS Bandar Lampung .. 91
- B. Analisis Pengaruh Pengembangan Kualitas SDM Perbankan Syariah *integrative* melalui *Workplace spirituality* di Bandar Lampung Menurut Perspektif Ekonomi Islam ..... 103

#### **BAB V PENUTUP**

- A. Kesimpulan ..... 109
- B. Rekomendasi ..... 111

#### **DAFTAR RUJUKAN LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel Tabel 3.1 Identitas Perusahaan .....	27
--	----



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi BPRS Bandar Lampung ..... 37



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Judul merupakan suatu gambaran utama permasalahan pada suatu penelitian karya ilmiah. Agar tidak terjadi kesalahan terhadap pemahaman judul skripsi ini, maka perlu memberikan pengertian serta penjelasan terhadap judul skripsi “Pengembangan Kualitas SDM Perbankan Syariah Integratif Melalui Implementasi *Workplace spirituality* (Studi Pada BPRS Bandar Lampung )” sebagai berikut :

1. **Pengembangan** adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai kebutuhan melalui Pendidikan dan Latihan.<sup>1</sup>
2. **Kualitas** adalah suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, pelayanan, orang, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan. Kualitas merupakan keseluruhan ciri dari karakteristik produk atau jasa yang kemampuannya dapat memuaskan kebutuhan.<sup>2</sup>
3. **Sumber Daya Manusia** adalah manusia yang memiliki kemampuan kerja untuk menghasilkan produksi, baik barang atau jasa.<sup>3</sup>
4. **Perbankan Syariah** adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syaria“ah Islam yakni bank dengan tata cara dan operasinya mengikuti ketentuan-ketentuan syariah Islam.
5. **Integratif** adalah suatu kajian yang menggunakan cara pandang dan atau cara analisis yang menyatu dan terpadu.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2005), 24.

<sup>2</sup> Melayu S.P. Hasibuan , *Manajemen : Dasar Pengertian dan Masalah* , (Jakarta : Bumi Raksa, 2011), 8.

<sup>3</sup> Harsuko Riniwati, ”*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang : UB Press : 2016 ) , 162.

6. **Implementasi** adalah suatu Tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah di susun matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna.<sup>5</sup>
7. **Workplace spirituality** adalah sebuah konsep yang membahas tentang kaitan aspek-aspek spiritualitas dengan lingkungan kerja.<sup>6</sup>

## B. Latar Belakang

Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum islam yang di atur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) seperti prinsip keadilan dan keseimbangan ('*adl wa tawazun*), kemaslahatan (*maslahah*), *universalisme* (*alamiyah*), serta tidak mengandung *gharar*, *maysir*, *riba*, *zalim* dan obyek yang haram. Menurut undang undang perbankan No. 10 tahun 1998, jenis perbankan terdiri dari bank umum dan bank perkereditan rakyat (BPR) sedangkan pada perbankan syariah, BPR yang di maksud yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).<sup>7</sup>

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan salah satu perpanjangan tangan dari lembaga keuangan syariah yang memiliki *core* kegiatan usaha pada pendanaan dan

---

<sup>4</sup> Fu'ad Arif Noor, "Pendekatan Integrative Dalam Studi Islam", *Jurnal Studi Islam*, Vol. 13, No. 1, (2018), 62.

<sup>5</sup> Arsyad Bagus Saputra, "Implementasi Pendidikan Kepramukaan Dalam Menumbuhkan Karakter Religius", (Skripsi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Salatiga ), 16.

<sup>6</sup> Aditya Ramadhan Prakoso, Heru Susilo, dan Edlyn Khourutul Aini, "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja (*Workplace spirituality* ) Terhadap Komitmen Organisasi, (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 65, No. 1, (2018), 4.

<sup>7</sup> Uus Ahmad Husnaeni, "Determinan Pembiayaan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Di Indonesia, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 7, (April 2017), 50.

pembiayaan kepada sektor-sektor riil untuk mengangkat perekonomian masyarakat. Berdasarkan UU No. 21 tahun 2008 pasal 1 tentang ketentuan umum menyebutkan bahwa pengertian BPRS adalah Bank Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Selanjutnya pada pasal 2 dijelaskan bahwa perbankan syariah dalam melakukan kegiatan usahanya berasaskan prinsip syariah, demokrasi, ekonomi, dan prinsip kehati-hatian.<sup>8</sup> Kehadiran BPRS diharapkan mampu mensejahterakan dan meningkatkan pendapatan masyarakat khususnya umat muslim melalui fasilitas pembiayaan atau permodalan untuk mengembangkan usaha golongan ekonomi lemah

Pada saat ini jumlah BPRS yang ada di Provinsi Lampung setiap tahun mengalami peningkatan, pada tahun 2014 jumlah BPRS yang ada di Provinsi Lampung yaitu 8 BPRS, kemudian di tahun 2015 jumlah BPRS yang ada di provinsi Lampung yaitu meningkat menjadi 9 BPRS, dan di tahun 2016 tidak ada peningkatan sedangkan di tahun 2017 jumlahnya kembali meningkat menjadi 11 BPRS. Hal ini menunjukkan bahwa Lembaga keuangan Syariah yang ada di Provinsi Lampung setiap tahunnya selalu mengalami kenaikan khususnya pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Maka hal ini akan berpengaruh terhadap tuntutan peningkatan suplai Sumber Daya Insani (SDI

Kinerja merupakan fungsi dari semua komponen Sumber Daya Manusia. Artinya, pengelolaan terhadap SDM akan menentukan bagaimana kinerja yang dicapai organisasi bersangkutan. Komponen itu diantaranya meliputi, menseleksi calon karyawan terbaik, menilai kinerja karyawan guna menjamin distribusi reward yang adil, memotivasi karyawan dengan mengkaitkan reward dan tingkat kinerja, dan mengembangkan

---

<sup>8</sup> Achmad Rifa'i, "Peran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dalam Mengimplementasikan Keuangan Inklusif Melalui Pembiayaan UMKM", *Human Falah* vol.4. No. 2, (Juli-Desember 2017), 201.

karyawan agar meningkat kinerjanya pada posisi pekerjaan yang mereka tangani sekarang.<sup>9</sup>

Mengembangkan kualitas SDM Perbankan Syariah di Indonesia sangat perlu karena dengan cara merubah sikap kerja akan menentukan perilaku dan kinerja karyawan. Dalam rangka merubah sikap kerja karyawan, perbankan syariah perlu menggunakan pendekatan *integrative* yakni berupa implementasi nilai-nilai *Workplace spirituality* atau yang lebih dikenal spiritual di tempat kerja adalah sebuah konsep yang membahas kaitan tentang aspek- aspek spiritual di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja bukan tentang membawa agama kedalam ranah pekerjaan, tetapi melainkan kemampuan karyawan sebagai makhluk spiritual untuk menghadirkan keseluruhan dirinya untuk bekerja.<sup>10</sup>

Spiritualitas di tempat kerja menyadari bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas.<sup>11</sup> Dalam spiritualitas kerja, seorang individu bekerja tidak hanya dengan tangan mereka saja tetapi juga dengan hati. Sehingga mereka mengaggap pekerjaan itu bukan hanya sekedar untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya tetapi juga ingin mencari pengakuan dari Tuhannya. Dan hendaklah setiap manusia yang bekerja melakukan pekerjaan dengan baik , karna tanpa kita ketahui allah swt akan melihat apa yang kita kerjakan dan apa yang kita lakukan. Sehingga *Workplace spirituality* atau spiritualitas di tempat kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi karena akan membuat seseorang menunjukan usaha yang besar agar lebih efektif dalam bekerja.

---

<sup>9</sup> Tri Wikaningrum, "Praktek Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah", *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 15, No. 1, (2011), 102.

<sup>10</sup> Aditya Ramadhan Prakoso, Heru Susilo, Edlyan Khourotul Aini, "Pengaruh Spiritualitas Di tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) Terhadap Komitmen Organisasional", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 65 No. 1, (2018), 4.

<sup>11</sup> *Ibid*, 4.

Dampak spiritualitas di tempat kerja akan menghasilkan hal-hal positif bagi karyawan dan perusahaan. Spiritualitas dapat dipandang dari beberapa level. Giacalone dan Jurkiewicz mengemukakan dua level spiritualitas dalam pekerjaan yaitu, *pertama*, level individu, mengacu pada kumpulan nilai individu yang mendorong pengalaman transenden melalui proses kerja, dan memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan Bahagia. *Kedua*, level organisasi, mengacu pada kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan Bahagia. Spiritualitas dalam pekerjaan pada level ini berkaitan dengan visi dan nilai-nilai budaya organisasi.<sup>12</sup>

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung (BPRS) merupakan suatu lembaga keuangan yang menjalankan tugas untuk mengimpun dana masyarakat maupun memberikan pembiayaan bagi masyarakat, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung didirikan melalui proses akuisisi oleh pemerintah kota Bandar Lampung terhadap BPRS Sakai Sambayan yaitu Bank Syariah Pertama di Provinsi Lampung yang beroperasi sejak tahun 1996 yang didirikan atas prakarsa Bapak Poedjono Pranyoto Gubernur saat itu, bersama pejabat teras dilingkungan pemerintah Provinsi Lampung. Sejak berdiri pada tahun 1996 perkembangan usahanya mengalami pasang surut dan pada tahun 2006 Bank tersebut mengalami masalah hingga penurunan kinerja yang dikarenakan pembiayaan bermasalah (NPF) dan manajemen pengelolaan Bank yang kurang baik, pada tahun 2006 pemerintah kota Bandar Lampung mempunyai rencana untuk mendirikan BPR Syariah (Bank Syariah) dengan membentuk tim Pendirian Bank Syariah yang bekerja sama dengan konsultan dari fakultas ekonomi unila dalam melakukan kajian tentang kelayakan pendirian Bank Syariah Kota Bandar

---

<sup>12</sup> Herlina Nurtjahjanti, "Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi", *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 7, No. 1, (April 2010), 29.

Lampung, dan hasil dari kajian tersebut dinyatakan bahwa pemda kota Bandar Lampung sudah layak untuk mendirikan BPR Syariah. Setelah melalui beberapa tahapan proses tentang pendirian Bank Syariah maka selanjutnya rencana pendirian Bank tersebut direalisasikan dengan cara akuisisi, berdasarkan peraturan daerah kota Bandar Lampung Nomor 18 tahun 2008 tanggal 15 September 2008 tentang pembentukan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung dan di lanjutkan dengan terbitnya peraturan walikota Bandar Lampung Nomor 91 tahun 2008 tahun 2008 tanggal 13 oktober 2008 tentang penyertaan modal pemerintah Kota Bandar Lampung pada PT BPRS Sakai Sambayan sebesar Rp.2.957.000.000,-.

Pelaksanaan penyertaan modal pemda kota Bandar Lampung di BPRS Sakai Sambayan dilakukan melalui RUPS luar biasa BPRS Sakai Sambayan sebagai mana tercantum dalam akta notaris Bambang Abiyono, SH. No. 21 tanggal 5 Desember 2008 tentang pernyataan keputusan RUPS luar biasa BPRS Sakai Sambayan yang telah mendapatkan pengesahan Menkum dan HAM RI pada tanggal 4 November 2009. Maka dengan penyertaan Modal Pemda Kota Bandar Lampung sebesar Rp. 2.957.000.000,- dari modal disetor seluruh pemegang saham BPRS Sakai Sambayan sebesar Rp. 5.000.000.000,- setelah akuisisi dihasilkan nilai saham milik pemda kota Bandar Lampung menjadi sebesar Rp.3.978.500.000,- atau 79,57%.

Keputusan RUPS Luar Biasa tersebut diatas juga disetujui antara lain menambah modal dasar perseroan dari Rp. 5 milyar menjadi 10 milyar, mengganti nama BPRS Sakai Sambayan menjadi BPRS Bandar Lampung, melakukan relokasi kantor dari kecamatan Natar Lampung Selatan ke wilayah Bandar Lampung dan mengurus Reorganisasi pengurus Perseroan. Sejak proses akuisisi tersebut dilaksanakan, maka secara operasional Bank Syariah Bandar Lampung diresmikan pada tanggal 22 Desember 2008 oleh Bank Indonesia yang beralamat di Jl. Pangeran antasari No. 148 Bandar Lampung, sehingga pada tanggal 22 Desember 2008 ditetapkan sebagai hari berdirinya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung.

Keberadaan Bank Syariah Bandar Lampung memilih prospek yang cukup menjanjikan dikarenakan di Bandar Lampung satu satunya BPR yang beroperasi dengan prinsip Syariah adalah BPRS Bandar Lampung. Manfaat yang diperoleh saat ini adalah pelayanan kepada masyarakat, mengingat animo masyarakat terhadap perbankan Syariah cukup tinggi dan karena penduduk dikota Bandar Lampung mayoritas muslim, sehingga menjadi pasar yang potensial untuk mengembangkan semua kegiatan yang berbasis Syariah, terutama BPRS.<sup>13</sup>

Penerapan *Workplace spirituality* inilah yang menarik perhatian penyusun sehingga menurut penyusun perlu untuk diadakan penelitian lebih lanjut yang di tuangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengembangan Kualitas SDM Perbankan Syariah Integratif Melalui Implementasi *Workplace spirituality* (Studi Pada BPRS Bandar Lampung)”.

### **C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian**

Fokus penelitian merupakan penetapan area spesifikasi yang akan diteliti. Penelitian ini berfokus pada implementasi *workplace spirituality* dalam mengembangkan kualitas SDM di BPRS Bandar Lampung. Setelah mendapatkan sejarah dan gambaran umum BPRS Bandar Lampung pada sub judul peneliti menyajikan data temuan mengenai aspek-aspek *workplace spirituality*.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang akan di bahas pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana implementasi pengembangan kualitas SDM Perbankan Syariah *integrative* melalui *Workplace spirituality* Pada BPRS Bandar Lampung?

---

<sup>13</sup> Profil BPRS Bandar Lampung, <http://banksyariahbandarlampung.co.id/> diakses pada Minggu, 27 Februari 2021, Pukul 10.35 WIB.

2. Bagaimana pengaruh pengembangan kualitas SDM Perbankan Syariah *integrative* melalui *Workplace spirituality* dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada BPRS Bandar Lampung?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi pengembangan kualitas SDM perbankan Syariah *integrative* melalui *Workplace spirituality* .
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan kualitas SDM perbankan Syariah *integrative* melalui *Workplace spirituality* dalam perspektif ekonomi Islam .

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilaksanakan ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait dan membutuhkan hasil penelitian ini, antara lain :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran secara langsung dalam menambah wawasan keilmuan dan sebagai pelaksanaan tugas akademik sebagai salah satu syarat dalam penuntasan gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

2. Bagi Akademis dan Masyarakat

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan informasi bagi peneliti lain yang berkaitan dengan *Workplace spirituality* dan dari hasil penelitian ini akan menambah referensi bagi mahasiswa untuk perbandingan bagi penelitian lain dan sebagai penunjang untuk melanjutkan penelitian selanjutnya.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sebelum melakukan penelitian, terdapat penelitian yang terkait untuk dijadikan sebagai referensi. Pokok permasalahan ini yaitu melihat kedudukan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Tujuan tinjauan Pustaka ini adalah agar fokus penelitian ini bukan pengulangan dari penelitian sebelumnya melainkan melihat sisi lain dari penelitian ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Ramadhan Prakoso, Heru Susilo, Edlyan Khourotul Aini mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya (Malang) yang berjudul, "Pengaruh spiritualitas Di Tempat Kerja (*Workplace spirituality*) Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada karyawan PT. Bank Syariah kantor cabang Malang Soekarno Hatta). Adapun fokus yang menjadi pembeda antara penelitian ini terletak pada metode penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Aditya Ramadhan Prakoso, Heru Susilo, Edlyan Khourotul Aini menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.<sup>14</sup>
2. Penelitian yang dilakukan dengan I Cenik Wardhana, Elizabeth Sugiarto Darmawan dan Merry Susanti dengan Judul "Spiritualitas Tempat Kerja (*Workplace spirituality*) dan Motivasi Manajemen Laba (*Earning Manajemen Motivation*)" Adapun yang menjadi pembeda adalah penelitian I cenik wardhana bertujuan untuk menguji kelayakan model pengukuran konstruk spiritual di tempat kerja, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Workplace spirituality* berpengaruh atau tidak untuk Sumber Daya Manusia di BPRS Bandar Lampung .<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Aditya Ramadhan Prakoso, Heru Susilo, Edlyan Khourotul Aini, "Pengaruh Spiritualitas Di tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) Terhadap Komitmen Organisasional", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 65 No. 1, (2018).

<sup>15</sup> I Cenik Wardhana, "Spiritualitas di Tempat Kerja (*Workplace spirituality*) Dan Motivasi Manajemen Laba (*Earning Management Motivation*), *Jurnal Akuntansi*, Vol. XX No. 1, (2018).

3. Penelitian yang dilakukan dengan Siti Nur Azizah dengan Judul “*Workplace spirituality* dan Employee Comitent : Penelitian Empiric Pada KPPS Syariah Kebumen”.<sup>16</sup>
4. Penelitian yang dilakukan oleh Moh Rifqi Khairul Umam dan Zakky Fahma Auliya dengan Judul “Hubungan kausalitas *Workplace spirituality* dan Kinerja Karyawan : Prespektif Mediasi Etika Kerja Islam.” Faktor yang menjadi pembeda antara penelitian Moh Rifqi Khairul Umam dengan penelitian ini yaitu objek penelitian Moh Rifqi Khairul Umam dilakukan di Rumah sakit, sedangkan penelitian ini dilakukan di Bank.<sup>17</sup>
5. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hakim dengan Judul, “Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership dan Spiritual Survival Serta *Workplace spirituality* Dengan Moderating Individual Spirituality”, yang menjadi fokus pembeda antara penelitian Abdul Hakim dengan penelitian ini yaitu tahun penelitian, tahun penelitian yang diteliti Abdul Hakim yaitu dilakukan pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.<sup>18</sup>

## H. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh nalar manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia,

---

<sup>16</sup> Siti Nur Azizah, “Workplace Spirituality Dan Employee Commitment: Penelitian Empirik pada KPPS Syariah Kebumen” *Jurnal Fokus Bisnis*, Vol. 14, No. 02.

<sup>17</sup> Moh Rifqi Khoirul umam, Zakky Fahma Aulia, “Hubungan Kausalitas *Workplace spirituality* dan Kinerja Karyawan: Prespektif Mediasi Etika Kerja Islam”, *Jurnal Bisnis*, Vol. 5, No. 1, (2017).

<sup>18</sup> Abdul hakim, “Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership dan Spiritual Survival Serta *Workplace spirituality* Dengan Moderating Individual Spirituality”, *Jurnal ISSN*, Vol. 2, No. 1, (2015).

sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan.<sup>19</sup>

## 1. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan dicapai dengan menggunakan jenis data yang diperlukan maka penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reaserch*) yaitu penelitian yang dilakukan dilapangan dalam kancah sebenarnya. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan menggali data yang bersumber dari lokasi penelitian. Adapun karna penelitian ini akan dianalisis, maka dalam prosesnya peneliti mengangkat data dan permasalahan yang ada di lapangan yang berkenaan dengan pengembangan kualitas SDM Perbankan Syariah integrative melalui implementasi *Workplace spirituality* yang ada di BPRS Bandar Lampung.

## 2. Sumber Data

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil langsung dari karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung, melalui wawancara langsung dari karyawan dan staf Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung serta nasabah BPRS Bandar Lampung.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan, seperti dari dokumen-dokumen, buku-buku hasil penelitian yang berwujud laporan, dan sebagainya.

---

<sup>19</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2016), 2.

### 3. Populasi Dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain.<sup>20</sup> Yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung.

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.<sup>21</sup> Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Teknik *purposive sampling*, yaitu memilih orang-orang tertentu untuk dianggap mewakili populasi. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 3 orang karyawan dengan minimal masa kerja 4 tahun, karna menurut informan karyawan yang memiliki masa kerja minimal 4 tahun sudah dianggap ahli dalam bidangnya.

### 4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dikantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung yang berada di Jl. Gajah Mada, Bandar Lampung.

### 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan peneliti adalah penelitian lapangan (*field reaserch*) data yang diambil berupa :

---

<sup>20</sup> *Ibid*, 80.

<sup>21</sup> *Ibid*, 81.

a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Pada metode pengumpulan data ini peneliti mencari data berupa bentuk perepan dari *Workplace spirituality* yang terdapat pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung.<sup>22</sup>

b. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Metode ini di gunakan peneliti sebagai metode untuk memperoleh data dari lokasi penelitian, yaitu dengan bertatap muka langsung pada karyawan yang dijadikan sampel untuk memperoleh informasi terkait penelitian.<sup>23</sup>

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Peneliti menggunakan metode ini guna mengumpulkan data yang berkaitan dengan pengembangan kualitas SDM perbankan Syariah integrative melalui implementasi *Workplace spirituality* yang ada di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung dalam bentuk hardprint yaitu cetakan kertas.<sup>24</sup>

6. Metode Analisis Data

Penulis menggunakan metode analisis Deskriptif Kualitatif yaitu semua data yang telah berhasil penulis kumpulkan, maka penulis menjelaskan secara rinci dan

---

<sup>22</sup> Fenti Hikmawati, *Metode Penelitian*, (Depok : PT Raja Grafindo Persada, 2017), 80.

<sup>23</sup> *Ibid*, 83.

<sup>24</sup> *Ibid*, 84.

sistematis sehingga dapat tergambar secara utuh dan dapat dipahami secara jelas kesimpulan akhirnya.

- a. *Data Reduction* (reduksi data) mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan memudahkan penulis untuk mengumpulkan data selanjutnya.
- b. *Data Display* (penyajian data) dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagian, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja yang selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.
- c. *Conclusion Drawing/Verivication*, kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya, tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

## I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan bertujuan untuk mempermudah pembaca memahami kerangka logika yang penulis gunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah sistematika pembahasan yang penulis gunakan. Pada Bab I penulis menyajikan latar belakang masalah terkait persoalan yang penulis angkat sebagai fokus penelitian, yakni bagaimana Implementasi *workplace spirituality* dalam mengembangkan kualitas SDM di BPRS Bandar Lampung. Berikutnya, di Bab II penulis menyajikan landasan teori yang menjadi acuan penulis untuk

melihat persoalan, yakni teori mengenai *workplace spirituality*, teori sumber daya manusia, dan terakhir adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Pada Bab III penulis memberikan gambaran mengenai lokasi penelitian, yakni mengenai BPRS Bandar Lampung yang berlokasi di Jalan Gajah Mada No. 21, Kelurahan Kota Baru, Kecamatan Tanjung Karang Timur, Bandar Lampung. Setelah mendapatkan sejarah dan gambaran umum BPRS Bandar Lampung pada sub judul peneliti menyajikan data temuan mengenai aspek-aspek *workplace spirituality*. Pada Bab IV penulis melakukan analisis pada data yang tersaji di Bab III dengan teori pada Bab II terutama mengenai implementasi *workplace spirituality* dalam mengembangkan SDM di BPRS Bandar Lampung. Terakhir, pada Bab V peneliti menyajikan kesimpulan dan rekomendasi baik pada peneliti selanjutnya maupun kepada institusi BPRS Bandar Lampung.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. *Workplace spirituality*

##### 1. Pengertian *Spirituality*

Spiritualitas adalah suatu keadaan atau pengalaman yang dapat memberikan arah atau makna bagi individu untuk memberikan perasaan memahami, semangat, keutuhan dalam diri atau perasaan terhubung.<sup>25</sup> Perasaan terhubung ini dapat dengan diri sendiri, orang lain, alam, jagad raya, tuhan atau kekuatan supranatural lainnya. Spiritualitas bukan merupakan suatu hal yang baru dalam pengalaman manusia. Semua tradisi agama besar pada level tertentu mendorong kehidupan kontemplatif, yakni bahwa pencarian makna dan ujuan merupakan hal utama dan hidup harmoni dengan orang lain dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting. Spiritualitas mengakui bahwa terdapat sesuatu yang sakral pada pusat dari segala kehidupan. Adapun sumbernya, elemen sakral ini tinggal didalam setiap organisme yang hidup. Spiritualitas bukan suatu dogma, tidak eksklusif, netral dalam memandang gender dan tidak bersifat bahwa pekerjaan dapat membuatnya merasa terhubung dengan sesuatu yang lebih besar dan sesuatu yang lebih penting bagi kehidupan pribadinya dan juga membawa kebahagiaan bagi dirinya.<sup>26</sup> Sebagaimana diketahui bahwa tujuan spiritualitas adalah meraih kondisi diri yang berkembang atau mencapai potensi yang tertinggi yang pada gilirannya akan membawa pada individu pada kreativitas, motivasi, dan komitmen organisasi.

---

<sup>25</sup> M. Hafi Anshori, *Kamus Psikologi*, (Surabaya : Usaha Kanisius, 1995), 653.

<sup>26</sup> Herlina Nurtjahjanti, "Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna Dan Kujuan Hidup Dalam Organisasi", *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 7, No. 1, (2010), 28.

## 2. Fungsi *Spirituality*

Fungsi *spirituality* Terdapat hubungan antara tingkah laku seseorang dengan pengalaman keagamaan yang dimilikinya. Artinya orang yang memiliki pengalaman keagamaan yang baik akan cenderung untuk berbuat baik karena agama pada prinsipnya adalah tuntunan bagi seseorang untuk mengerjakan hal-hal yang baik dalam urusan dunia maupun urusan akhirat. Selain itu, dengan pengalaman keagamaan juga orang terhindar dari perbuatan-perbuatan jahat, sikap dan perilaku amoral yang tidak dikehendaki.<sup>27</sup> Spiritual mempunyai fungsi pengawasan sosial terhadap tingkah laku masyarakat atau anggota organisasi. Agama merasa ikut bertanggung jawab atas adanya norma-norma yang baik yang diberlakukan untuk masyarakat. Dengan beragama maka setiap tingkah laku seseorang akan terkontrol, apapun agamanya dan siapa pun pemeluknya, yang jelas tidak satu pun agama mengarahkan pemeluknya melakukan tindakan buruk.

## 3. Faktor yang berhubungan dengan *Spirituality*

Terdapat tiga faktor yang berhubungan dengan spiritualitas, yaitu :

### a. Diri sendiri

Jiwa seseorang dan daya jiwa merupakan hal yang fundamental dalam eksplorasi atau penyelidikan spiritualitas.

### b. Sesama

Hubungan seseorang dengan sesama sama pentingnya dengan diri sendiri. Kebutuhan untuk menjadi anggota masyarakat dan saling keterhubungan telah lama diakui sebagai bagian pokok pengalaman manusia.

### c. Tuhan

Pemahaman tentang Tuhan dan hubungan manusia dengan

---

<sup>27</sup> Anshori, *Kamus Psikologi*, 655.

Tuhan secara tradisional dipahami dalam kerangka hidup keagamaan. Akan tetapi, dewasa ini telah dikembangkan secara lebih luas dan tidak terbatas. Tuhan dipahami sebagai daya yang menyatukan, prinsip hidup atau hakikat hidup. Kodrat Tuhan mungkin mengambil berbagai macam bentuk dan mempunyai makna yang berbeda bagi satu orang dengan orang lain. Manusia mengalami Tuhan dalam banyak cara seperti dalam suatu hubungan, alam, music seni, dan hewan peliharaan.

#### 4. Pengertian *Workplace spirituality*

*Workplace spirituality* adalah sebuah konsep yang membahas tentang kaitan aspek-aspek spiritualitas dengan lingkungan kerja. Spiritualitas dalam pekerjaan bukan tentang membawa agama ke dalam ranah pekerjaan, melainkan kemampuan karyawan sebagai makhluk spiritual untuk menghadirkan keseluruhan dirinya untuk bekerja. Spiritualitas di tempat kerja menyadari bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Organisasi yang mendukung kultur spiritual mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan hasrat untuk berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah komunitas.<sup>28</sup>

Spiritualitas di tempat kerja merupakan pemahaman diri individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya; mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya. Duchon dan Plowman menjelaskan Spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di mana orang-orang (pekerja) memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan

---

<sup>28</sup> Aditya Ramadhan, Heru Susilo, Edlyn Khouratul Aini, "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja (*workplace spirituality*) Terhadap Komitmen Organisasional," 4.

ditempatkan dalam konteks komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi berarti mengalami iklim tersebut, dan dapat diduga bahwa unit kerja tersebut akan mengalami kinerja yang lebih tinggi.<sup>29</sup>

Spiritualitas kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di tempat kerja.: ”*Spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di mana orang-orang (pekerja) memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks suatu komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi berarti mengalami iklim tersebut, dan dapat diduga bahwa unit kerja tersebut akan mengalami kinerja yang lebih tinggi*”

Spiritualitas di tempat kerja mencakup level personal (pekerjaan yang bermakna/*meaningful work*), level komunitas (perasaan terhubung dengan komunitas/*sense of community*), dan level organisasi (penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi/*alignment of values*).

#### 5. Aspek-Aspek *Workplace spirituality*

Dimensi *Workplace spirituality* dibagi menjadi tiga aspek, yaitu :

##### a. *Meaningful Work* (pekerjaan yang berarti)

*Meaningful work* mewakili level individu. Hal ini merupakan aspek fundamental dari *Workplace spirituality* yang mana terdiri dari kemampuan untuk merasakan makna terdalam serta tujuan dari suatu pekerjaan. Dimensi ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari pada tingkatan individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang

---

<sup>29</sup> Siti Nur Azizah, ”*Workplace spirituality And Employee Commitment : Penelitian Empiric Pada KPPS Kebumen*”, *Jurnal Fokus Bisnis*, Volume 14, No.2, (Desember 2014), 108.

mendatangkan makna bagi kehidupannya dan juga kehidupan orang lain.

b. *Sense of Community* (Rasa Kebersamaan)

*Sense of community* mewakili level kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok didalam organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi dan pengayoman.

c. *Alignment with Organizational Value* (Kesesuaian dengan nilai organisasi)

*Alignment with organizational value* ini mewakili level organisasi. Dimensi ini merupakan penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada tujuan pribadi dan seseorang harus memberikan kontribusi terbaiknya untuk organisasi. Keselarasan juga berarti bahwa individu percaya bahwa manajer dan karyawan dalam organisasi mereka memiliki nilai-nilai yang sesuai, memiliki hati nurani yang kuat, dan konsisten tentang kesejahteraan karyawan dan komunitasnya.<sup>30</sup>

6. Manfaat *Workplace spirituality*

*Workplace sprituality* memiliki beberapa manfaat bagi perusahaan yang menyandarkan bisnisnya pada aspek spiritualitas, yaitu :

---

<sup>30</sup> Aditya Ramadhan, Heru Susilo, Edlyn Khouratul Aini, "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (*workplace spirituality*) Terhadap Komitmen Organisasional," 4.

- a. *Workplace spirituality* mendorong komitmen pegawai terhadap produktivitas dan kinerja.
- b. Menurunkan absensi dan job turn karyawan (berhenti bekerja).<sup>31</sup>
- c. Membangun suasana kerja yang harmonis.
- d. Meningkatkan citra positif perusahaan.

Penelitian ini memiliki manfaat bagi *Workplace spirituality* yakni:

- a. Karyawan yang melibatkan *Workplace spirituality* dalam berinteraksi dengan rekan kerjanya akan merasakan sebagai bagian dari komunitas atau kelompok yang dapat dipercaya.
- b. Karyawan akan lebih merasa dihargai dan didukung oleh sesama rekan kerja dan pimpinan.
- c. Karyawan akan merasakan bagian dari organisasi.
- d. Pemahaman tentang *Workplace spirituality* membuat kepedulian, dedikasi, semangat, kreativitas dan integritas karyawan meningkat.<sup>32</sup>

Spiritualitas di tempat kerja memiliki peran penting dalam pencapaian efektifitas organisasi dan perubahan sikap karyawan, ketika seseorang memiliki Spritualitas yang tinggi, mereka akan lebih bertanggung jawab terhadap organisasi dan mempunyai loyalitas yang memiliki presepsi mengenai *Workplace spirituality* yang tinggi akan menghasilkan kebiasaan moral dan sifat yang baik, juga lebih memungkinkan untuk menjadi jujur, loyal terhadap perusahaan, dapat dipercaya dan mempunyai integritas.

---

<sup>31</sup> Setia Budi, Eva Nur Rachmah, "Pengaruh *Social Capital* dan *Workplace spirituality* Terhadap employee engagement", 380.

<sup>32</sup> *Ibid*, 381.

Spiritualitas dalam pekerjaan adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan serangkaian nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seorang karyawan. Spiritualitas dalam pekerjaan bukan mengenai membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Spiritualitas dalam pekerjaan merupakan aspek penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing di masa sekarang ini. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang. Kegunaan spiritualitas dapat dilihat dalam pengaruh etika positif sehingga menciptakan keefektifan dan efisiensi dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan di tingkat global.<sup>33</sup>

#### 7. *Workplace spirituality* Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Menurut Imam Al-Ghazali, spiritualitas menggunakan pendekatan tasawuf, dalam hal ini pemikiran Al-Ghazali adalah konsepnya mengenai tentang fitrah. Konsep fitrah Al-Ghazali berkaitan erat dengan pembahasan tentang spiritualitas dalam hidup manusia. Menurut Al Ghazali kepribadian manusia dipengaruhi oleh tiga aspek yang di sebut fitrah, yaitu :

##### 1. Nafsu

Nafsu adalah elemen jiwa (unsur ruh) yang berpotensi mendorong pada *tabi'at* badaniyah/biologis dan mengajak diri pada berbagai amal baik atau buruk. Nafsu merupakan dimensi manusia yang berada antara ruh yang adalah cahaya dan jasmani. Pada dasarnya

---

<sup>33</sup> Herlina Nurtjahjanti, "Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna Dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi", 30.

wajar saja manusia memiliki keinginan akan sesuatu selama tidak bertentangan dengan perintah Allah SWT. Namun kebanyakan dari manusia mengartikan nafsu itu dari sisi negatif.

## 2. Akal

Akal berasal dari bahasa Arab, *al-aql*. Kata *al-aql* adalah mashdar dari kata „*aqola-ya*” *qilu-*, aqlan yang maknanya adalah “*fahima wa tadabbaro*” yang artinya “paham” (tahu, mengerti) dan memikirkan (menimbang). Maka *al-*, *aql* maknanya adalah kemampuan memahami dan memikirkan sesuatu. Sesuatu itu bisa ungkapan, penjelasan, fenomena, dan lain-lain semua yang ditangkap oleh panca indra. Akal adalah suatu peralatan ruhaniah manusia yang berfungsi untuk membedakan salah dan benar serta menganalisis sesuatu. Sehingga akal dapat didefinisikan sebagai salah satu peralatan ruhaniah manusia yang berfungsi untuk mengingat, menyimpulkan, menganalisis, menilai apakah apakah sesuai benar atau salah. Akal merupakan daya pikir (untuk memahami sesuatu), kemampuan melihat cara memahami lingkungan, atau merupakan kata lain dari pikiran dan ingatan. Dengan akal, dapat melihat diri sendiri dalam hubungannya dengan lingkungan sekeliling, juga dapat mengembangkan konsepsi-konsepsi mengenai watak dan keadaan diri kita sendiri, serta melakukan tindakan berjaga-jaga terhadap rasa ketidakpastian yang esensial dalam hidup ini.

## 3. Qolbu

Qolbu adalah sebuah latifah ketuhanan yang tidak mempunyai bentuk fisik. Tidak ada yang tahu letak qolbu sebenarnya, yang dapat diketahui adalah implementasi dari qolbu yang berupa akhlak. Qolbu lebih mengarah pada jati diri seseorang. Qolbu adalah sifat lembutnya Ketuhanan yang terdapat dalam jiwa

manusia. Qolbu (bentuk masdar) dari qalaba yang artinya „berubah-ubah, berbolak-balik, tidak konsisten, berganti-ganti“. Qolbu merupakan lokus atau tempat di dalam wahana jiwa manusia yang merupakan titik sentral atau awal segala awal yang menggerakkan perbuatan manusia yang cenderung kepada kebaikan dan keburukan. Qolbu juga merupakan saghafa atau hamparan yang menerima suara hati (*conscience*) yang berasal dari ruh dan sering pula disebut dengan nurani (bersifat cahaya) yang menerangi atau memberikan arah pada manusia untuk bertindak dan bersikap berdasarkan keyakinan atau prinsip yang dimilikinya.

Spiritualitas di tempat kerja sesungguhnya dapat di jumpai di dalam semua agama, tak terkecuali dalam Islam. Mereka yang semakin menghayati dan khushyuk melakukan spiritualitas baik yang non muslim maupun muslim maka korelasinya semakin baik. Islam selalu menghargai karya dan pekerjaan masyarakat selama masih dalam koridor syariat Islam.

## **B. Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia adalah perpaduan kemampuan dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh setiap manusia, lingkungan dan keturunannya akan menentukan sifat dan perilaku manusia, sedangkan prestasi kerja didorong oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.<sup>34</sup> Untuk memahami pengertian SDM perlu dibedakan antara pengertian secara makro dan mikro. Pengertian secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia Angkatan kerja,

---

<sup>34</sup> Nilam Sari, Abrar Amri, "Peran Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Analisis Kualitas dan Kinerja Pegawai", *Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan*, Vol. 18, No.2, (2018), 231.

baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Di samping itu sdm secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun berbagai sebab dan/atau masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya. SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Secara lebih khusus sdm dalam arti mikro dilingkungan sebuah organisasi atau perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut, yaitu<sup>35</sup> :

- a. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset atau organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya. Dalam pengertian ini fungsi sdm tidak berbeda dengan fungsi asset lainnya, sehingga dikelompokkan dan disebut sebagai sarana produksi, sebagaimana sebuah mesin, computer (sumber daya teknologi), investasi (sumber daya finansial), Gedung, mobil( sumber daya material)
- b. SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi /perusahaan. Setiap SDM berbeda beda potensinya, maka kontribusi dalam bekerja untuk mengkonkritkan rencana operasional bisnis menjadi kegiatan bisnis tidak sama satu dengan yang lain, kontribusinya itu sesuai dengan ketrampilan dan keahlian masing-masing , harus dihargai antara lain dalam bentuk finansial. Dalam kenyataan semakin tinggi ketrampilan dan keahliannya maka akan semakin besar pula penghargaan finansial yang harus diberikan, sehingga SDM berfungsi juga sebagai investasi.
- c. Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan tuhan YME, sebagai penggerak

---

<sup>35</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2012), 5.

organisasi/perusahaan berbeda dengan sumber daya lainnya.

Berdasarkan ketiga pengertian SDM secara mikro tersebut diatas, berarti organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak sekedar di tentukan oleh jumlah SDM oleh jumlah yang dipekerjakannya, tetapi sangat dipengaruhi oleh sifat kompetitif dan kualitasnya.<sup>36</sup> Menurut Bambang, kualitas Sumber Daya Manusia adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang mengarah pada intelegensi, kemampuan berfikir serta berwawasan luas. Memiliki ketrampilan artinya kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menguasai teknis operasional dalam bidang tertentu. Memiliki kemampuan artinya daya yang terbentuk dari beberapa keahlian yang dimiliki oleh seseorang karyawan yang meliputi tanggung jawab, komitmen, ketertiban, Kerjasama.<sup>37</sup>

## 2. Dasar Hukum Sumber Daya Manusia

- a. Dasar hukum dalam melakukan pelaksanaan kerja karyawan yaitu sebagai berikut : UU RI No. 13 tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 2 : Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- b. UU RI No. 13 tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 9 : Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas disiplin sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu.
- c. UU RI No. 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 10 : Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap

---

<sup>36</sup> Hadari Nawawi, " *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*", (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2001), 37.

<sup>37</sup> Nilam Sari, Abrar Amri, "Peran Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Analisis Kualitas dan Kinerja Pegawai", 232.

individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang disesuaikan dengan standar yang ditetapkan.

- d. UU RI No. 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 31 : Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
- e. UU RI No. 13 tahun 2003 Bab 2 Pasal 4  
Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :
  - a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
  - b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
  - c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
  - d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
- e. UU RI No. 13 tahun 2003 Bab 5 pasal 10 ayat 2 : Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- f. UU RI No.13 tahun 2003 Bab 5 pasal 13 ayat 2 : Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- g. UU RI No.13 2003 Bab 10 pasal 80 : Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Rukyah L., Darda Syahrizal, "Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Aplikasinya, (Jakarta : Dunia Cerdas, 2003), 3.

### 3. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen utama bagi perusahaan. Tumbuh dan berkembangnya perusahaan tidak lepas dari peran dan kualitas SDM-nya. Perusahaan-perusahaan yang tumbuh dan berkembang dengan pesat pada umumnya dikelola oleh tenaga kerja yang kompeten, ahli, dan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan tersebut. Kondisi perekonomian dunia yang tidak merata antar negara di dunia menimbulkan masalah tersendiri bagi perusahaan. Persaingan usaha yang ketat membuat banyak perusahaan bekerja keras untuk bertahan agar usahanya dapat berlangsung untuk jangka panjang. Hal ini tidak hanya terjadi pada perusahaan swasta saja tetapi juga pada perusahaan milik pemerintah atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN).<sup>39</sup>

Keberadaan SDM yang kompeten, ahli, dan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan sangatlah dibutuhkan agar perusahaan bertahan. Berbagai program pelatihan dan sistem sebagai upaya untuk meningkatkan kepedulian karyawan telah dilakukan perusahaan. Perusahaan berharap tindakan tersebut dapat meningkatkan performa, kepedulian, dan produktivitas karyawannya. Peningkatan jaminan sosial dan kesejahteraan dilakukan agar target dan performa perusahaan dapat tercapai secara optimal. Mitra Konsultan digandeng perusahaan dengan harapan dapat memberikan strategi-strategi yang dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan pada karyawan ditambah dengan alasan efisiensi serta untuk meningkatkan produktivitas kerja.<sup>40</sup>

Sumber Daya Manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi organisasi. Kemampuan untuk mengelola SDM,

---

<sup>39</sup> Hasyim Muhammad, *Dialog antara Tasawuf dan Psikologi : Telaah Pemikiran Psikologi Humanistik Abraham Maslow*, (Yogyakarta : Kerjasama Walisongo Press dengan Pustaka Pelajar, 2002), 10.

<sup>40</sup> Setia Budi, Eva Nur Rachmah, "Pengaruh Social Capital dan Workplace Spirituality terhadap Employee Engagement", 375.

berupa pemberdayaan karyawan (*Empowerment*) akan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang komitmen akan memberikan dampak yang besar terhadap pencapaian kinerja (*performance*) organisasi. Komitmen karyawan menunjukkan adanya kepuasan karyawan terhadap organisasinya, sehingga jika karyawan puas, maka akan mampu memberikan dan meningkatkan kepuasan konsumen. Apabila kepuasan konsumen tercapai, maka organisasi akan mencapai *high performance*.

Ada hal penting bahwa konsep keunggulan SDM pada Bank Syariah tidak bisa dilepaskan dari empat dimensi kompetensi yaitu mindset (cara berfikir), kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan), karakter (*sidiq, amanah, fathanah, dan tabliq*), dan kualitas motivasi kerja pada bank Syariah (jati diri sebagai faktor motivasi), pemikiran tentang keunggulan SDM dengan karakter seperti itu, dalam manajemen Perbankan Syariah adalah meletakkan peran orang dalam organisasi untuk selalu meningkatkan kualitas dan inovasi baik terhadap proses, system, maupun produk dan pelayanan. Sehingga dapat meningkatkan kualitas kontribusi semua orang dalam organisasi berbasis nilai-nilai Syariah.<sup>41</sup>

Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas Sumber Daya Manusia semakin baik Prestasi kerja yang akan dihasilkan. Prestasi kerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Peran sumber daya manusia dalam organisasi memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata - mata tergantung pada pegawainya. Sumber daya manusia yang cukup memiliki kemampuan

---

<sup>41</sup> Trimulato, "Penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami Pada Unit Usaha Syariah", *Jurnal studi islam*, Vol. 13, No.1 (2018), 22.

menciptakan dan menghasilkan gagasan, memiliki kreativitas, berinisiatif, berkemampuan memecahkan masalah, memiliki wawasan ke depan, keterampilan dan keahlian merupakan wujud dari manusia yang potensial dan berkualitas, yang harus dimiliki oleh organisasi agar dapat mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu organisasi/instansi.

Dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai yang harus diperhatikan yakni adalah kualitas sumber daya manusianya agar dalam pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan instansi terkait sehingga menciptakan efektivitas kerja yang baik. Oleh karena itu perlunya diadakan upaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mendapatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang baik sebagai bentuk pencapaian efektivitas kerja dalam suatu organisasi. Kualitas Sumber daya, cara kerja dan integritas pribadi berkontribusi kualitas kerja terbaik. Walaupun dalam sebuah organisasi teknologinya sudah yang terbaik, sistemnya terbaik, dan cara kerja organisasi yang fokus pada mutu, tetapi bila integritas pribadi pekerja tidak terfokus pada kualitas kerja terbaik, maka hasil akhirnya selalu menjadi tidak seperti yang diharapkan.

Kualitas integritas pribadi untuk menghasilkan kualitas kerja terbaik haruslah menjadi perhatian penting bagi setiap organisasi. Selain kualitas kerja merupakan mekanisme kegiatan yang baik untuk mengendalikan pegawai agar tujuan yang ingin dicapai perusahaan dapat terwujud dengan membandingkan antara hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dengan standar Prestasi yang ditetapkan oleh organisasi / instansi. Dengan Prestasi berarti para pegawai akan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan prosesnya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Matutin, kualitas sumber daya

manusia mengacu pada Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai, Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki pegawai, Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab. Dalam melakukan suatu pekerjaan, kita dituntut untuk selalu loyal terhadap tanggung jawab yang diberikan.

Disiplin kerja ada salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja yakni kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri pegawai, maka akan semakin tinggi Prestasi kerja yang akan dicapainya. Dapat pula dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh manajemen baik organisasi / instansi pemerintah ataupun swasta agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan Prestasi kerja mereka sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif yang terpenting dan tidak dapat diabaikan karena sebagai bagian dari fungsi pemeliharaan karyawan, dan bilamana semakin baik disiplin kerja karyawan, makin tinggi Prestasi kerja yang dapat dicapainya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut, Tujuan dan kemampuan, Keteladanan pimpinan, Keadilan, Waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja dan Prestasi kerja bawahannya, Sanksi hukuman, Ketegasan Selanjutnya Siagian berpendapat bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku pegawai tersebut secara suka rela berusaha

bekerja secara kooperatif dengan pegawai lain serta meningkatkan Prestasi. Hal ini berarti, disiplin menghendaki adanya peningkatan Prestasi oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi. Tingkat kedisiplinan pegawai dapat di lihat dari absensi pegawai dalam perusahaan dan bagaimana pegawai berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada organisasi.

Bila dalam absensi seorang pegawai sering tidak masuk atau mangkir dalam jam kerja bisa dikatakan pegawai tersebut kurang disiplin sebaliknya bila pegawai selalu masuk tepat waktu dan tidak sering terlambat berarti pegawai tersebut pegawai yang disiplin. Hal ini sesuai dengan Singodimedjo tentang peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu peraturan jam masuk, pulang dan istirahat. Pentingnya disiplin kerja pada sebuah organisasi sangat menentukan. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sutrisno tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Pegawai ketika mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana pegawai tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Mengingat begitu pentingnya peran pegawai dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karier pegawai merupakan hal penting dalam upaya peningkatan Prestasi kerja pegawai, misalnya melalui pendidikan karier, informasi karier, dan

bimbingan karier. Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan Prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Andrew J. Dubrin mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawaipegaawai merencanakan karier masa depan mereka di instansi agar instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

## C. Ekonomi Islam

### 1. Pengertian Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah sebuah sistem ilmu pengetahuan yang menyoroti masalah perekonomian. Sama seperti konsep ekonomi konvensional lainnya. Hanya dalam sistem ekonomi ini, nilai-nilai Islam menjadi landasan dan dasar dalam setiap aktifitasnya. Beberapa ahli mendefinisikan ekonomi Islam sebagai suatu ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan dengan alat pemenuhan kebutuhan yang terbatas dalam kerangka syariah. Namun, definisi tersebut mengandung kelemahan karena menghasilkan konsep yang tidak kompatibel dan tidak universal. Karena dari definisi tersebut mendorong seseorang terperangkap dalam keputusan yang apriori (*apriory judgement*) benar atau salah tetap harus diterima.<sup>42</sup>

Ekonomi Islam diartikan sebagai ilmu yang mempelajari usaha manusia untuk mengalokasikan dan mengelola sumber daya untuk mencapai falah berdasarkan pada prinsip-prinsip dan nilai-nilai Al-Quran dan Sunnah. *Siddqie* dan *Naqvi*, menurutnya ekonomi Islam merupakan representasi ekonomi umat muslim untuk melaksanakan ajaran Islam secara menyeluruh. Dalam hal ini, Ekonomi Islam tidak lain merupakan penafsiran dan praktik ekonomi

---

<sup>42</sup> Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 14.

yang dilakukan oleh umat Islam yang tidak bebas dari kesalahan dan kelemahan. Analisis ekonomi setidaknya dilakukan dalam tiga aspek, yaitu norma dan nilai-nilai dasar Islam, batasan ekonomi dan status hukum, dan aplikasi dan analisis sejarah.<sup>43</sup>

Definisi yang lebih lengkap harus mengakomodasikan sejumlah prasyarat yaitu karakteristik dari pandangan hidup Islam. Syarat utama adalah memasukkan nilai-nilai syariah dalam ilmu ekonomi. Ilmu ekonomi Islam adalah ilmu sosial yang tentu saja tidak bebas dari nilai-nilai moral. Nilai-nilai moral merupakan aspek normatif yang harus dimasukkan dalam analisis fenomena ekonomi serta dalam pengambilan keputusan yang dibingkai syariah.<sup>44</sup> Beberapa pengertian Ekonomi Islam menurut para ahli, sebagai berikut :

a. Muhammad Abdul Manan

*Islamic economics is a sosial science which studies the economics problems of a people imbued with the values of Islam.* Jadi, menurut Abdul Manan ilmu ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.<sup>45</sup>

b. M. Umer Chapra

*Islamic economics was defined as that branch which helps realize human well-being through and allocation and distribution of scarce resources that is inconfinnity with Islamic teaching without unduly curbing Individual fredom or creating continued macroeconomic and ecological imbalances.* Jadi, menurut Chapra ekonomi Islam adalah sebuah

---

<sup>43</sup> Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, *Ekonomi Islam*, (jakarta: rajawali pers, 2013), 19.

<sup>44</sup> Veithzal Rivai, Andi Buchari, *Islamic Economics: Ekonomi Bukan Opsi, Tetapi Solusi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 91.

<sup>45</sup> Muhammad Abdul Manan, *Islamic Economics, Theory and Practice*, (India: Idarah Adabiyah, 1980), 3.

pengetahuan yang membantu upaya relisasi kebahagiaan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang terbatas yang berada dalam koridor yang mengacu pada pengajaran Islam tanpa memberikan kebebasan individu atau tanpa perilaku makro ekonomi yang berkesinambungan dan tanpa ketidakseimbangan lingkungan.<sup>46</sup>

c. M. Akram Kan

M. Akram Kan menjelaskan bahwa ilmu ekonomi Islam bertujuan untuk melakukan kajian tentang kebahagiaan hidup manusia yang dicapai dengan mengorganisasikan sumber daya alam atas dasar bekerja sama dan partisipasi. Definisi ini memberikan dimensi normatif (kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat), serta dimensi positif (mengorganisir sumber daya alam).<sup>47</sup> Ilmu Ekonomi Syari'ah adalah ilmu yang mempelajari aktivitas atau perilaku manusia secara aktual dan empirikal, baik dalam produksi, distribusi, maupun konsumsi berdasarkan Syari'at Islam yang bersumber Al-Qur'an dan As-Sunnah serta *Ijma'* para ulama dengan tujuan untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.<sup>48</sup>

Ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam. Dalam skripsi ini, ekonomi Islam diartikan pada penekanan sebagai konsep dan sistem ekonomi. Ketiga wilayah tersebut, yakni teori, sistem, dan kegiatan ekonomi umat Islam merupakan tiga pilar yang harus membentuk sebuah sinergi.

---

<sup>46</sup> Mustafa Edwin Nasution dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2006), 16.

<sup>47</sup> Sukarno Wibowo, Dedi Supriadi, *Ekonomi Mikro Islam* (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2013), 13.

<sup>48</sup> Abdul Mannan, *Hukum Ekonomi Syari'ah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group), 29.

## 2. Dasar Hukum Ekonomi Islam

Sebuah ilmu tentu memiliki landasan hukum agar bisa dinyatakan sebagai sebuah bagian dari konsep pengetahuan. Demikian pula dengan penerapan syariah di bidang ekonomi bertujuan sebagai transformasi masyarakat yang berbudaya Islami. Beberapa dasar hukum Islam tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

### a. Al-Qur'an

Al-Qur'an memberikan ketentuan-ketentuan hukum muamalat yang sebagian besar berbentuk kaidah-kaidah umum; kecuali itu jumlahnya pun sedikit. Al-Qur'an adalah sumber utama, asli, abadi, dan pokok dalam hukum ekonomi Islam yang Allah SWT turunkan kepada Rasul SAW guna memperbaiki, meluruskan dan membimbing Umat manusia kepada jalan yang benar. Terdapat larangan makan harta dengan cara yang tidak sah, antara lain melalui surat Al-Qur'an sebagai berikut :

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْخِلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ  
لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ



*“Dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, Padahal kamu mengetahui”.* (Q.S. Al-Baqarah [2] : 188.

*Asbabun Nuzul* ayat ini adalah seperti yang diketengahkan oleh Ibn Abi Hatim dan Sa'id ibn Jubair, beliau berkata bahwa "'Umru al-Qais ibn 'Abis dan 'Abdan ibn Asywa' alHadhrami terlibat dalam salah satu pertikaian mengenai tanah mereka, hingga 'Umru al-Qais hendak mengucapkan sumpahnya dalam hal itu. Maka mengenai dirinya turunlah Q.S. al-Baqarah ayat 188 ini.

Tafsir ayat diatas menurut Jalaluddin Al-Mahalli dan Jalaluddin As-suyuthi, ayat ini menjelaskan tentang hukum memakan harta orang lain secara bathil. Hukumnya adalah haram. Tidak halal bagi seorang muslim untuk memakan harta saudaranya tanpa kerelaan darinya. Kemudian Allah ta'ala menyebutkan jenis yang lebih parah dibandingkan makan harta orang lain secara bathil, yaitu dengan memberikan suap kepada hakim dan jaksa agar memberikan putusan yang tidak benar kepada lawannya. Mereka melibatkan hakim dalam memutuskan hukum yang tidak sesuai kebenaran serta memakan harta saudaranya dengan persaksian dan sumpah palsu. Firman Allah Ta'ala, "Dan janganlah kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, padahal kamu mengetahui." Maknanya sedang kalian mengetahui jika hal itu haram.<sup>49</sup>

Dalam Al-Qur'an terdapat ketentuan bahwa perdagangan atas dasar suka rela merupakan salah satu bentuk Muamalat yang halal yaitu sebagai berikut :

---

<sup>49</sup> Imam Jalalain, *Tafsir Jalalain Jilid I*, (Bandung : Sinar Baru Algesindo, 1996), 196.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ  
بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا  
أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿١١﴾

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”.(Q.S. An-Nisa [4] : 29).

Menurut Sayyid Qutub, surat an-Nisa ayat 29 merupakan larangan tegas mengenai memakan harta orang lain atau hartanya sendiri dengan jalan bathil. Memakan harta sendiri dengan jalan batil adalah membelanjakan hartanya pada jalan maksiat. Memakan harta orang lain dengan cara batil ada berbagai caranya, seperti pendapat Suddi, memakannya dengan jalan riba, judi, menipu, menganiaya. Termasuk juga dalam jalan yang batal ini segala jual beli yang dilarang *syara'*. Berkenaan dengan asbabun nuzulnya, Sayyid Qutub menyebutkan tidak bisa dipastikan secara tegas kapanayat tersebut diturunkan. Apakah sesudah atau sebelum pengharaman riba. Jika turun sebelum pengharaman riba maka ayat ini berfungsi sebagai peringatan awal tentang pelarangan riba, jika turun setelah pengharaman riba, maka ayat ini berfungsi sebagai penjelasan terhadap salah satu larangan mengambil harta manusia secara batil.<sup>50</sup>

<sup>50</sup> Sayyid Qutb, *Tafsir Fidhilalil Quran Juz II*, (Beirut : Dar Asy-Syuruk, 2004).

b. Hadist

Setelah Al-Qur'an, sumber hukum ekonomi adalah Hadis dan Sunnah. Yang mana para pelaku ekonomi akan mengikuti sumber hukum ini apabila didalam Al-Qur'an tidak terperinci secara lengkap tentang hukum ekonomi tersebut. Hadist memberikan ketentuan-ketentuan hukum muamalat yang lebih terperinci dari pada Al-Qur'an.

### 3. Nilai-Nilai Ekonomi Islam

Nilai dalam Islam merupakan suatu istilah yang dijadikan landasan, alasan atau motivasi dalam bersikap dan bertingkah laku. Nilai bisa diartikan sebagai sifat atau kualitas dari sesuatu yang bermanfaat bagi kehidupan manusia, baik lahir maupun batin. Nilai-nilai dari ekonomi Islam menurut Mohammad Daud Ali mencakup nilai kepemilikan (tauhid), nilai keadilan, dan nilai keseimbangan. Maksud dari nilai keseimbangan misalnya terwujud dalam kesederhanaan hemat dan menjauhi keborosan. Nilai keseimbangan harus dijaga sebaik-baiknya bukan saja antara kepentingan dunia melainkan juga akhirat, akan tetapi juga keseimbangan perorangan dengan kepentingan umum.<sup>51</sup> Menurut Yusuf Qardhawi nilai-nilai tersebut terdiri atas nilai illahiyah (tauhid), nilai akhlak (berkaitan dengan sifat Rasul), nilai kemanusiaan (khalifah), dan nilai pertengahan/keseimbangan.<sup>52</sup> Berbeda sedikit dengan kedua pendapat di atas Adiwarmanto A. Karim menjelaskan nilai-nilai dari ekonomi Islam sebagai berikut :

a. *Tauhid* (keesaan tuhan)

Tauhid merupakan fondasi ajaran Islam. Dengan tauhid, manusia menyaksikan bahwa “tiada satu pun yang layak disembah selain Allah, dan tidak ada pemilik langit,

---

<sup>51</sup> Mohammad Daud Ali, Sistem Ekonomi Islam Zakat dan Wakaf, (Jakarta: UII Pers, 1988).

<sup>52</sup> Yusuf Qardhawi, Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, diterjemahkan oleh Moh. Didin Hafidhuddin dari judul asli Daurul Qiyan wal Akhlaq fi Iqtishodil Islami, (Jakarta: Robbani Pers, 1997), h. 25

bumi dan isinya selain daripada Allah.<sup>53</sup> Karena Allah adalah pencipta alam semesta beserta isinya dan sekaligus pemiliknya, termasuk pemilik manusia dan seluruh sumber daya yang ada, maka Allah adalah pemilik yang hakiki sedangkan manusia hanya diberi amanah untuk memiliki sementara waktu sebagai ujian bagi mereka. Dalam Islam tujuan diciptakannya manusia adalah untuk beribadah kepadaNya, karena itu segala aktifitas manusia dalam hubungannya dengan alam (sumber daya) dan manusia (muamalah) harus dibingkai kerangka dengan Allah serta mempertanggungjawabkan segala perbuatan manusia, termasuk aktifitas ekonomi dan bisnis.<sup>54</sup>

b. *Nubuwwah* (kenabian)

Sifat-sifat utama Nabi Muhammad SAW. yang harus diteladani oleh manusia pada umumnya serta pelaku ekonomi dan bisnis khususnya, adalah sebagai berikut:

1) *Siddiq* (benar, jujur)

Sifat *siddiq* harus menjadi visi hidup setiap muslim yakni “hidup kita berasal dari Yang Maha Benar maka hidup di dunia harus dijalani dengan benar juga”. Dari konsep *siddiq* ini, muncullah konsep turunan khas ekonomi dan bisnis, yakni efektifitas (mencapai tujuan yang tepat, benar) dan efisiensi (melakukan kegiatan dengan benar, yakni menggunakan teknik dan metode yang tidak menyebabkan kemubadziran. Karena mubazir berarti tidak benar).

2) *Amanah* (tanggung jawab, kepercayaan, kredibilitas)

*Amanah* harus menjadi misi hidup setiap muslim, karena sifat ini akan membentuk kredibilitas yang tinggi dan sikap penuh tanggung jawab yang penuh pada setiap individu muslim. Sifat *Amanah* memainkan peranan yang fundamental dalam ekonomi dan bisnis, karena

<sup>53</sup> QS. Al- Baqarah (2): 107

<sup>54</sup> Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Mikro Islami* (edisi 3), (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), h. 142

tanpa kredibilitas dan tanggung jawab kehidupan ekonomi dan bisnis akan hancur.

3) *Fathanah* (kecerdikan, kebijaksanaan, intelektualitas)

Sifat ini dipandang sebagai strategi hidup setiap muslim. Potensi paling berharga dan termahal yang hanya diberikan pada manusia adalah akal (intelektualitas). Adapun implikasi ekonomi dan bisnis dari sifat ini adalah bahwa segala aktifitas harus dilakukan dengan ilmu, kecerdikan dan pengoptimalan semua potensi akal.

4) *Tabligh* (komunikasi, keterbukaan, pemasaran)

Sifat ini merupakan taktik hidup muslim, karena setiap muslim mengemban tanggung jawab, yakni menyeru, mengajak, serta memberitahu.

5) *Adl* (keadilan)

Manusia sebagai khalifah di muka bumi harus memelihara hukum Allah di bumi dan menjamin bahwa pemakaian segala sumber daya diarahkan untuk kesejahteraan manusia. Implikasi ekonomi dari nilai ini adalah bahwa pelaku ekonomi tidak boleh mengejar keuntungan pribadi bila hal tersebut merugikan orang lain atau merusak alam.

6) *Khilafah* (pemerintahan)

Makna khilafah dalam Islam adalah pemerintah memainkan peranan kecil tetapi sangat penting dalam perekonomian. Peran utamanya adalah untuk menjamin perekonomian agar berjalan sesuai dengan syariah dan untuk memastikan supaya tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak manusia. Semua ini dalam rangka mencapai tujuan-tujuan syariah yakni untuk memajukan kesejahteraan masyarakat.

#### 7) *Maad* (hasil)

Kata *maad* sering diterjemahkan sebagai “kebangkitan”, tetapi secara harfiah *maad* berarti “kembali”. Pandangan yang khas dari seorang muslim tentang dunia dan akhirat dirumuskan sebagai “dunia sebagai ladang akhirat”. Artinya dunia adalah ladang wahana bagi manusia untuk bekerja dan beraktifitas (beramal saleh).<sup>55</sup>

### 4. Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam

Definisi prinsip menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah asas atau kebenaran yang menjadi pokok dasar pemikiran dan bertindak.<sup>56</sup> Sedangkan makna lain dari prinsip adalah suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum maupun individual yang dijadikan oleh seseorang ataupun kelompok sebagai sebuah pedoman untuk berpikir atau bertindak. Dalam ekonomi Islam, prinsip merupakan suatu mekanisme atau elemen pokok yang menunjukkan struktur atau kelengkapan suatu kegiatan atau keadaan.<sup>57</sup> Prinsip-prinsip ekonomi Islam secara garis besar dapat dijabarkan sebagai berikut :

#### a. Prinsip Ketauhidan

Tauhid adalah landasan utama dalam setiap bentuk bangunan yang ada dalam syariat Islam. Islam menawarkan keterpaduan agama, sosial dan ekonomi, dalam bentuk kesatuan ajaran. Tauhid menggambarkan hubungan manusia dengan tuhan. Segala aktivitas ekonomi yang dilakukan oleh seorang muslim akan sangat terjaga karena ia merasa bahwa Allah SWT akan selalu melihat apa yang dilakukannya. Dapat dipahami bahwa dalam segala aktifitas mumalah dan bisnis manusia harus mengikuti aturan-aturan

---

<sup>55</sup>*ibid*

<sup>56</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1983), 853 .

<sup>57</sup> Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (PBFI) Iniversitas Islam Indonesian Yogyakarta, Ekonomi Islam, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), 58

yang ada, jangan sampai keluar dari batasan-batasan yang telah ditetapkan. Nilai-nilai tauhid yang dipercaya oleh pelaku bisnis muslim dapat menghindarkan dirinya dari praktik bisnis yang diharamkan, seperti riba, perjudian dan penipuan dalam bisnis.<sup>58</sup>

#### b. Prinsip Keadilan

Keadilan merupakan keseimbangan atau kesetaraan antar individu atau komunitas. Manusia sebagai makhluk yang diciptakan oleh Allah SWT haruslah memiliki sifat adil dalam bertindak. Dapat dipahami bahwa bagi seorang pedagang, hendaknya berlaku adil saat memberikan harga jual. Keadilan dalam memberlakukan pembeli satu dengan yang lainnya tanpa membeda bedakan.

#### c. Prinsip Pertanggung Jawaban

Tanggung jawab terkait erat dengan tanggung jawab manusia atas segala aktifitas yang dilakukannya baik kepada tuhan maupun tanggung jawab terhadap sesama manusia.

#### d. Prinsip Kebenaran dan Kejujuran

Kebenaran dan kejujuran terutama sangat penting bagi seorang pengusaha muslim karena adanya kebutuhan untuk mendapatkan keuntungan dan godaan untuk memperbesar kemampuan produk atau jasa mereka selama penjualan. Dapat dipahami bahwa kejujuran merupakan modal utama untuk memperoleh kepercayaan. Sebagai pelaku bisnis manusia hendaknya selalu berkata benar, berlaku jujur dan mempertahankan kejujuran.<sup>59</sup>

#### e. Prinsip Kerelaan

Prinsip kerelaan dalam bisnis menegaskan bahwa setiap pelaku bisnis harus terbebas dari tindakan eksploitasi dan pemaksaan yang dapat berakibat pada cacatnya akad.

---

<sup>58</sup> M. Nur Rianto AL- Arif, Pengantar Ekonomi Syariah Teori dan Praktek, (Bandung: CV Pustaka Setia), 22.

<sup>59</sup> Rafik Isa Beekum, Etika Bisnis Islam, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 106.

“Segala transaksi yang dilakukan harus berdasarkan keadilan dan tidak ada unsur paksaan, tekanan, dan penipuan. Apabila ada transaksi tidak terpenuhi asas ini, maka artinya sama dengan memakan harta dengan cara bathil”. Suka sama suka dalam kontrak merupakan persyaratan yang paling mendasar dalam semua kontrak komersial dalam hukum Islam.<sup>60</sup> Dapat dipahami bahwa prinsip kerelaan mengandung arti segala transaksi yang dilakukan harus berdasarkan kerelaan antara masing-masing pihak. Selain itu harus didasarkan pada kesepakatan bersama dari para pihak dan tidak boleh ada unsur paksaan, tekanan, dan penipuan.

#### f. Prinsip Haramnya Riba

Islam melarang Riba dalam segala bentuknya. Allah SWT berfirman dalam surah Al-Quran sebagai berikut :

وَمَا آتَيْتُم مِّن رِّبَا لِّيَرْبُوَا فِي أَمْوَالِ النَّاسِ فَلَا يَرْبُوا عِنْدَ اللَّهِ وَمَا  
 آتَيْتُم مِّن زَكَاةٍ تُرِيدُونَ وَجْهَ اللَّهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُضْعِفُونَ



*“Dan sesuatu Riba (tambahan) yang kamu berikan agar Dia bertambah pada harta manusia, Maka Riba itu tidak menambah pada sisi Allah. dan apa yang kamu berikan berupa zakat yang kamu maksudkan untuk mencapai keridhaan Allah, Maka (yang berbuat demikian) Itulah orang-orang yang melipat gandakan (pahalanya)”. (QS. Ar-Ruum: 39).*

Ayat di atas menjelaskan bahwa semua harta yang dikeluarkan sesuai dengan aturan Allah dan diniatkan untuk mendekatkan diri kepada Allah akan dilipatgandakan pahala dan balasan. Allah tidak menambahkan keridhaannya kepada harta riba, karena harta yang diberikan kepada orang-orang

<sup>60</sup>Juhaya S. Praja, Ekonomi Syariah, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 114.

yang memakan riba dengan tujuan untuk menambah harta mereka, tidak suci di sisi Allah, dan tidak akan berkah.

Surat Ar-Ruum ayat 39 dalam Kitab Jalalain karya Al-Imamaini yakni Syeh Jalaluddin Muhammad bin Ahmad Al Mahallii dan Jalaluddin Abdul Ar menafsirkan lafadz *wa ma ataytum mirriba* yakni umpamanya sesuatu yang diberikan atau dihadiahkan kepada orang lain supaya dari apa yang telah diberikan orang lain memberikan kepadanya balasan yang lebih banyak dari apa yang telah ia berikan. Pengertian sesuatu dalam ayat ini dinamakan tambahan yang dimaksudkan dalam masalah muamalah. Kemudian dilanjutkan lafadz *liyarbuwa* yakni orang-orang yang memberi itu, mendapatkan balasan yang bertambah banyak, dari sesuatu hadiah yang telah itu riba sedangkan lafadz *fal yarbu indallah* berarti riba itu tidak menambah disisi Allah dalam arti tidak ada pahala bagi orang-orang yang memberikannya. Orang-orang yang melakukan sedekah semata-mata karena Allah, untuk mendapatkan keridhoan-Nya inilah yang akan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah, sesuai dengan apa yang mereka kehendaki.<sup>61</sup>

#### **D. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah**

##### **1. Pengertian Bank Pembiayaan Rakyat Syariah**

Berdirinya lembaga keuangan syariah selain didasari oleh tuntunan bermuamalah secara Islam yang merupakan keinginan kuat dari sebagian besar umat Islam, juga sebagai langkah aktif dalam rangka restrukturisasi perekonomian Indonesia yang dituangkan dalam berbagai paket kebijaksanaan keuangan, moneter, perbankan secara umum. Secara khusus adalah mengisi peluang terhadap kebijaksanaan yang membebaskan bank dalam penetapan tingkat suku bunga (rate interest) yang kemudian dikenal dengan bank tanpa bunga. Ada banyak pengertian bank yang

---

<sup>61</sup> Jalaluddin Muhammad bin Ahmad Mahali dan Jalaluddin Abu Bakar bin Suyuti, *Tafsir Jalalain*, (Al-Haramain Jaya Indonesia Cetakan Ke-6, 2008)

dikemukakan para ahli, baik ahli perbankan sendiri maupun ahli hukum perbankan, di antaranya :

- a. Definisi bank menurut Dr. Kasmir dalam bukunya *Dasar-dasar Perbankan* mengemukakan bahwa bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang kegiatan usahanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa – jasa bank lainnya.<sup>62</sup>
- b. Ketut Rindjin dalam bukunya *Pengantar Perbankan dan Lembaga Keuangan Bukan Bank* mengemukakan bahwa bank dapat diartikan sebagai lembaga keuangan yang usaha pokoknya adalah memberikan kredit dan jasa – jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang.<sup>63</sup>
- c. Pengertian perbankan menurut Herman Darmawi dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Perbankan* mengemukakan bahwa Perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut bank mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.<sup>64</sup>
- d. Menurut O. P. Simorangkir dalam bukunya *Dasar-dasar dan Mekanisme Perbankan* mengemukakan bahwa bank merupakan salah satu badan usaha lembaga keuangan yang bertujuan memberikan kredit dan jasa-jasa. Pemberian kredit dilakukan baik dengan modal sendiri maupun dengan dana-dana yang dipercayakan oleh pihak ketiga maupun dengan jalan memperedarkan alat-alat pembayaran berupa uang giral.<sup>65</sup>

---

<sup>62</sup> Kasmir, *Dasar – Dasar Perbankan*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2014),14.

<sup>63</sup> Ketut, Rindjin, *Pengantar Perbankan dan Lembaga Keuangan Bukan Bank*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2012), 13.

<sup>64</sup> Herman Darmawi, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2011), 2.

<sup>65</sup> O.P Simorangkir, *Dasar-dasar dan Mekanisme Perbankan*, (Jakarta : Perbanas, 1998), 10

Undang-undang No. 14 tahun 1967 tentang Pokok-pokok Perbankan, bank didefinisikan sebagai lembaga keuangan yang usaha pokoknya adalah memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang (pasal 1 huruf (a), sedangkan lembaga keuangan adalah semua badan usaha yang melalui kegiatan-kegiatannya di bidang keuangan menarik uang dari dan menyalurkannya ke dalam masyarakat pasal 1 huruf (b). Sedangkan menurut Undang-undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan, bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.<sup>66</sup> Berdasarkan kegiatan operasionalnya bank dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

a. Bank Konvensional

Bank Konvensional adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran secara umum berdasarkan prosedur dan ketentuan yang telah ditetapkan. Bank konvensional pada umumnya beroperasi dengan mengeluarkan produk-produk untuk menyerap dana masyarakat antara lain tabungan, simpanan, deposito, simpanan giro, menyalurkan dana yang telah dihimpun dengan cara mengeluarkan kredit antara lain investasi, kredit modal kerja, kredit konsumtif, kredit jangka pendek; dan pelayanan jasa keuangan antara lain kliring, inkaso, kiriman uang, *Letter of Credit*, dan jasa-jasa lainnya seperti jual beli surat berharga, *bank draft*, wali amanat, penjamin emisi, dan perdagangan efek.

b. Bank Syariah

Bank syariah adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga. Bank syariah atau biasa disebut dengan bank tanpa bunga, adalah

---

<sup>66</sup> Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang

lembaga keuangan atau perbankan yang operasional dan produknya dikembangkan berlandaskan pada Al-Qur'an dan hadist Nabi saw. Bank Islam atau disebut juga bank syariah adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga. Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dalam proses melaksanakan kegiatan usahanya. Pengertian Bank Islam (*Islamic Bank*) adalah Bank yang pengoprasiannya disesuaikan dengan prinsip Syariat Islam. Bank Syariah adalah badan usaha atau lembaga keuangan yang fungsinya sebagai penghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat berdasarkan prinsip Syariah dengan pedoman utama Al – Qur'an dan Hadits.

Bank syariah lahir di Indonesia pada sekitar tahun 90-an atau tepatnya setelah ada undang-undang No. 7 tahun 1992, yang direvisi dengan undang-undang perbankan No. 10 tahun 1998, dalam bentuk sebuah bank yang beroperasi dengan sistem bagi hasil. Dalam menjalankan kegiatannya, bank syariah menganut prinsip-prinsip sebagai berikut.

- 1) Prinsip keadilan, prinsip tercermin dari penerapan imbalan atas dasar bagi hasil dan pengembalian margin keuntungan yang disepakati bersama antar bank dengan nasabah.
- 2) Prinsip kemitraan, bank islam menempatkan nasabah yang menyimpan dana maupun nasabah yang menggunakan dana memiliki kedudukan yang sama yaitu dianggap sebagai mitra usaha.
- 3) Prinsip ketentraman, produk-produk bank islam telah sesuai dengan prinsip dan kaidah muamalah Islam, antara lain tidak adanya unsur riba serta penerapan zakat harta, dengan begitu nasabah akan merasakan ketentraman lahir maupun batin.

- 4) Prinsip transparansi/keterbukaan, melalui laporan keuangan bank yang terbuka serta berkesinambungan, nasabah dapat mengetahui tingkat keamanan dana dan kualitas manajemen bank.
- 5) Prinsip universal, Bank dalam mendukung operasionalnya tidak membedakan suku, agama, ras, golongan agama dalam masyarakat dengan prinsip islam sebagai „*rahmatan lilalamin*“.
- 6) Tidak terdapat riba.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah adalah Bank Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (pasal 1 angka 8) Bank Pembiayaan Rakyat Syariah tidak dapat dikonversi menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah tidak dapat di konversi menjadi Bank Perkreditan Rakyat. Berbeda dengan Bank Umum Syariah, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) tidak diizinkan membuka kantor cabang, kantor perwakilan dan jenis kantor lainnya diluar negeri.<sup>67</sup>

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah adalah salah satu bentuk Perbankan Syariah yang berperan sebagai lembaga intermidasi yang setiap kegiatannya berlandaskan pada prinsip-prinsip Syariah.<sup>68</sup> BPRS lebih mengutamakan untuk memberikan pembiayaan kepada usaha mikro kecil dan menengah, serta BPRS beroperasi pada daerah pedesaan/kabupaten dimana pada daerah tersebut masih banyak yang membutuhkan pembiayaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dapat

---

<sup>67</sup> Burhanuddin, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2010), 44.

<sup>68</sup> Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi, Ekonisia*, (Yogyakarta), 83.

memberikan pelayanan dengan jangkauan yang lebih luas kepada masyarakat.<sup>69</sup>

Hukum bisnis Syariah, untuk menentukan halal-haram suatu transaksi harus mengacu pada ketentuan hukum syariat yang bersumber pada Al-Quran dan Hadist.<sup>70</sup> Menurut ketentuan syariat, system bunga bank (*interest*) adalah sama dengan riba yang haram hukumnya. Dasar hukum BPRS terdapat juga dalam salah satu firman Allah yang terdapat pada surat Al-Baqarah ayat 276 yang berbunyi:

يَمْحَقُ اللَّهُ الرِّبَا وَيُرْبِي الصَّدَقَاتِ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ كَفَّارٍ أَثِيمٍ ﴿٢٧٦﴾

*“Allah memusnahkan riba dan menyuburkan sedekah dan Allah tidak menyukai setiap orang yang tetep dalam kefakiran dan selalu berbuat dosa”* (QS. Al-Baqarah [2]: 276).

Asbabun Nuzul surah Al-Baqarah ayat 276 adalah kaum Tsaqif, penduduk kota Thaif telah membuat kesepakatan dengan Rasulullah SAW bahwa semua hutang mereka demikian juga piutang (tagihan) yang berdasarkan riba agar dibekukan dan dikembalikan hanya pokoknya saja. Setelah Fathu Makkah, Rasulullah SAW menunjuk ‘Itab ibn Usaid sebagai gubernur Makkah yang juga meliputi kawasan Thaif. Bani Amr ibn Umar adalah orang yang biasa meminjamkan uang secara riba kepada Bani Mughirah sejak zaman jahiliah dan Bani Mughiroh senantiasa membayarkannya. Setelah kedatangan Islam, mereka memiliki kekayaan yang banyak. Karenanya, datanglah Bani Amer untuk menagih hutang dengan tambahan riba, tetapi Bani Mughirah menolak. Maka diangkatlah masalah itu kepada Gubernur ‘Itab ibn Usaid dan beliau menulis kepada

<sup>69</sup> Linda Widya Ningrum, Dina Fitriasia Septiarini, "Pengaruh CAR, NPF dan OER Terhadap ROA Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Indonesia Priode Januari 2009-mei 2014", *JESTT*, Vol. 2, No. 12, (2015), 970.

<sup>70</sup> Trisadini P. Usanti, Abd. Shomad, *Hukum Perbankan*, (Jakarta : Kencana, 2016), 56.

Rasulullah SAW, maka turunlah ayat ini. Rasulullah Saw lalu menulis surat balasan yang isinya “ *Jika mereka ridha atas ketentuan Allah SWT diatas maka itu baik, tetapi jika mereka menolaknya maka kumandangkanlah ultimatum perang kepada mereka.*

Tafsir surah Al-Baqarah ayat 276 menurut Teungku Muhammad Hasbi bin Muhammad Husein bin Muhammad Mas’ud bin Abd. Rahman Ash Shiddieqy yaitu “Allah membinasakan riba dan menyuburkan sedekah dan Allah tiada menyukai orang yang sangat mengingkari nikmat Allah dan terus menerus mengerjakan dosa. Ayat ini menandakan bahwa memakan riba adalah perbuatan orang kafir.<sup>71</sup>

Dasar hukum bank syariah juga terdapat dalam sebuah hadis, Rasulullah Saw Bersada:

الرِّبَا ثَلَاثَةٌ وَسَبْعُونَ بَابًا أَيْسَرُهَا مِثْلُ أَنْ يَنْكِحَ الرَّجُلُ أُمَّهُ

“*Riba itu ada tujuh puluh tiga pintu, dan yang paling ringan adalah seperti orang laki-laki yang menzinahi ibu kandungnya sendiri*”. (HR. Ibnu Majah)

Lembaga perbankan menempati posisi strategis dalam pembangunan ekonomi nasional. Oleh karena itu untuk mendukung oprasional Lembaga perbankan, diperlukan suatu kebijakan dri pemerintah dalam merumuskan dan mengesahkan peraturan perundang-undangan yang nantinya akan berfungsi sebagai payung hukum. Peraturan perundang-undangan yang telah berlaku terkait dengan kegiatan usaha perbankan berdasarkan prinsip-prinsip Syariah yaitu:<sup>72</sup>

Undang-Undang No.21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah. Pemberlakuan Undang-undang ini dimaksudkan khusus untuk menjadi payung hukum yang

<sup>71</sup> Prof. T.M Hasbi ash Shiddieqy, Dr. Tafsir al-Bayan, PT Almaarif, Bandung, J 1, 276.

<sup>72</sup> Burhanuddin s, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2010), 36.

mengatur kegiatan usaha Perbankan Syariah. Dalam Undang-undang ini juga memuat masalah kepatuhan Syariah (*Syariah compliance*) yang kewenngannya berada pada Dewan Syariah Nasional-Majelis ulama Indonesia (DSN-MUI) melalui Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang ditempatkan pada masing-masing Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah (UUS).<sup>73</sup>

## 2. Tujuan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

Beberapa tujuan yang di kehendaki dari berdirinya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Dibawah ini disampaikan tujuan-tujuan tersebut beberapa sumber hanya menyebutkan butir-butirnya saja. Meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat Islam terutama kelompok masyarakat ekonomi mikro, kecil dan menengah, yang pada umumnya berad di daerah pedesaan. Sasaran utama dari BPRS adalah umat Islam yang berada dipedesaan dan di tingkat kecamatan.

- a. Kehadiran BPRS bisa menjadi sumber permodalan bagi pengembangan usaha-usaha masyarakat golongan ekonomi mikro kecil dan menengah sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan mereka.
- b. Membina ukhuwah islamiyah melalui kegiatan ekonomi dalam rangka peningkatan pendapatan perkapita menuju kualitas hidup yang memadai. Hal ini mengandung makna bahwa dalam BPRS ditumbuhkan nilai *ta'awun* (saling membantu) antara pemilik modal dengan pemilik pekerjaan. Dengan nilai *ta'awun* inilah akan tumbuh kebersamaan antara bank dan nasabah yang merupakan faktor terpenting dalam mewujudkan ukhuwah Islamiyah. Melalui kebersamaan tersebut usaha-usaha yang dilakukan masyarakat dengan modal yang diberikan BPRS bisa meningkatkan pendapatan masyarakat, maka padaa tingkat yang lebih tinggi akan pula meningkatkan perkapita baik lokal maupun nasional.

---

<sup>73</sup> *Ibid*, 39.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) diperlukan strategi operasional untuk mencapai tujuan operasionalnya. Pertama, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) tidak bersifat menunggu terhadap datangnya permintaan fasilitas, melainkan bersifat aktif dengan melakukan sosialisasi/penelitian kepada usaha-usaha yang berskala kecil yang perlu dibantu tambahan modal, sehingga memiliki prospek bisnis yang baik. Kedua, Bank pembiayaan rakyat Syariah memiliki jenis usaha yang waktu perputaran uangnya jangka pendek dengan mengutamakan usaha skala menengah dan kecil. Ketiga, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) mengkaji pangsa pasar, tingkat kejenuhan serta tingkat kompetitifnya produk yang akan diberi pembiayaan.<sup>74</sup>

### 3. Kegiatan Usaha Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) sebagai Lembaga keuangan Syariah pada dasarnya Bank dapat memberikan jasa-jasa keuangan yang serupa dengan Bank Umum Syariah. Namun demikian, Sesuai Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah diatur dalam pasal 21, yaitu bahwa kegiatan usaha Bank Pembiayaan Rakyat Syariah meliputi :

- a. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk:
  - 1) Simpanan berupa tabungan atau yang dipersamakan dengan itu berdasarkan akad *wadi'ah* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah.
  - 2) Invesyasi berupa deposito atau tabungan atau bentuklainnya yang dipersamakan dengan itu berdasarkan akad *mudharabah* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah.
- b. Menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk:
  - 1) Pembiayaan bagi hasil berdasarkan akad *mudharabah* atau *musyarakah*.

---

<sup>74</sup> Elshada Zachray, "Potensi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Dalam Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Periode tahun 2010 : 1 - 2016 : 12", (skripsi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah), 14.

- 2) Pembiayaan berdasarkan akad *murabahah*, *salam*, dan *istishna*.
  - 3) Pembiayaan berdasarkan akad *qardh*.
  - 4) Pembiayaan penyewaan barang bergerak atau tidak bergerak kepada nasabah berdasarkan akad *ijarah* atau sewa beli dalam akad *ijarah muntahiya bittamlik*.
- c. Pengambilan hutang berdasarkan akad *hawalah*.
- d. Menepatkan dana pada Bank Syariah lain dalam bentuk titipan berdasarkan akad *wadi'ah* atau investasi berdasarkan akad *mudharabah* dan atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah
- e. Memindahkan uang baik untuk kepentingan sendiri maupun untuk kepentingan nasabah melalui rekening Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang ada di bank umum Syariah, bank konvensional dan UUS.
- f. Menyediakan produk atau melakukan kegiatan usaha bank Syariah lainnya sesuai dengan prinsip Syariah berdasarkan persetujuan Bank Indonesia.<sup>75</sup>
4. Akad-Akad Pembiayaan Pada Bank Syariah
- a. *Mudharabah*

Pembiayaan *mudharabah* adalah penyediaan dana oleh bank untuk modal usaha berdasarkan persetujuan atau kesepakatan dengan nasabah sebagai pihak yang diwajibkan untuk melakukan setelmen atas investasi dimaksud dengan ketentuan akad. Bank bertindak sebagai *shahibul maal* yang menyediaka dana secara penuh, dan nasabah bertindak sebagai *mudharib* yang mengelola dana dalam kegiatan usahanya. Sebagai pemilik dana, bank tidak ikut serta dalam pengelolaan usaha nasabah tetapi memiliki hak dalam pengawasan dan pembinaan usaha nasabah.<sup>76</sup>

<sup>75</sup> *Ibid*, 16.

<sup>76</sup> Burhanuddin, *Aspek Hukum Lembaga keuangan Syariah*, 63.

b. *Murabahah*

Pembiayaan *murabahah* adalah penyediaan dana atau tagihan oleh bank Syariah untuk transaksi jual beli barang sebesar harga pokok ditambah margin keuntungan berdasarkan kesepakatan dengan nasabah yang harus membayar sesuai dengan akad, pengertian harga (*Tsaman*) dalam jual beli adalah suatu jumlah yang disepakati oleh kedua belah pihak, baik sama dengan nilai (*Qimah*) benda yang menjadi objek jual beli, lebih tinggi maupun lebih rendah. Sedangkan yang dimaksud harga dalam jual beli *murabahah* adalah harga beli dan biaya yang diperlukan di tambah dengan keuntungan sesuai dengan hasil kesepakatan.<sup>77</sup>

c. *Wadiah*

*Wadiah* merupakan prinsip simpanan murni dari pihak yang menyimpan atau menitipkan kepada pihak yang menerima titipan untuk dimanfaatkan atau tidak dimanfaatkan sesuai dengan ketentuan. Titipan harus dijaga dan dipelihara oleh pihak yang menerima titipan, dan titipan ini dapat diambil sewaktu-waktu pada saat dibutuhkan oleh pihak yang menitipkan.<sup>78</sup>

d. *Ijarah*

*Ijarah* merupakan kontrak antara Bank Syariah sebagai pihak yang menyewakan barang dengan nasabah sebagai penyewa, dengan menentukan biaya sewa yang disepakati oleh pihak bank dan penyewa. Barang-barang yang dapat di sewakan pada umumnya adalah asset tetap, seperti Gedung, mesin, kendaraan, peralatan dan asset tetap lainnya. menurut Bahasa *ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang artinya adalah al-iwadh dalam Bahasa Indonesia diartikan sebagai ganti dan upah. Dalam arti luas *ijarah* adalah suatu akad yang berisi manfaat sesuatu

<sup>77</sup> Burhanuddin, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah*, 72.

<sup>78</sup> Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta : Kencana, 2011), 59.

dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu.<sup>79</sup>

e. *Musyarakah*

*Musyarakah* merupakan akad Kerjasama usaha antara dua pihak atau lebih dalam menjalankan usaha, dimana masing-masing pihak menyertakan modalnya sesuai dengan kesepakatan, dan bagi hasil atas usaha bersama diberikan sesuai dengan kontribusi dana atau sesuai dengan kesepakatan bersama. *Musyarakah* juga disebut dengan *syirkah*, merupakan aktivitas berserikat dalam melaksanakan usaha bersama antara pihak-pihak yang terkait.<sup>80</sup>



---

<sup>79</sup> *Ibid*, 127.

<sup>80</sup> *Ibid*, 176.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, Nur Siti, *Workplace spirituality and Employee commitment*, Jurnal Fokus Bisnis, vol.14 no.2 Desember 2014.
- Budi, setia dan Eva Nur Rachmah, *Pengaruh Social Capital dan Workplace Spirituality Terhadap Employee Engagement* .
- Hasibuan, Melayu Sp, *Manajemen: Dasar Pengertian dan masalah*, Jakarta: Bumi raksa , 2010.
- Husnaeni, Uus Achmad, *Determinan Pembiayaan Pada BPRS di Indonesia*, Jurnal Bisnis Manajemen, Vol.7, April 2017.
- Hikmawati, Fenti, *Metode Penelitian*, Depok : PT RajaGrafindo Persada, 2017.
- Ismail, *Perbankan Syariah*, Jakarta: Kencana,2011.
- L, Rukyah dan Darda syahrizal, *UUD Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Jakarta: Dunia Cerdas, 2003.
- Majid, Abdul, *Perencanaan Pembelajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Nawawi, Hadari, *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University press, 2001.
- Ningrum, Linda Widya, dan Dina Fitriisia Septriani, *Pengaruh CAR, NPF, dan OER Terhadap RDA Pada BPRS di Indonesia Priode januari 2009- 4 mei 2019*, JESTT, Vol.2 No.12, 2015.
- Ningrum, Tri Wika, *Praktek Dan Kebijakan Manajemen SDM Pada Perbankan Syariah*, Jurnal Statistik Bisnis, Vol.15 No.1 januari 2011
- Noor, Fuad Arif, *Pendekatan Integrative Dalam Studi Islam*, Jurnal Studi Islam, Vol.13 No.1, 2018.
- Nurtjahjanti, Herlina, *Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup*

- Organisasi*, Jurnal Psikologi Undip Vol.7, No.1 April 2010.
- Ramadhan, Aditya dan Heru Susilo, *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (Workplace spirituality ) Terhadap Komitmen Organisasi*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.65 No.1 April 2010.
- Rifai, Ahmad, *Peran BPRS Dalam Mengimplementasikan Keuangan Inklusif Melalui Pembiayaan UMKM, Human Falah*, Vol.4 No.2, Juli-des 2017.
- Saputra, Arsyad Bagus, *Implementasi Pendidikan Kepramukaan Dalam Menumbuhkan Karakter Religius*, Skripsi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Keguruan, IAIN Salatiga.
- Sari, Nilam dan Abrar Amri, *Peran SDM Dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Analisis Kualitas dan Kinerja Pegawai*, Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan, Vol.18 No.2, 2018.
- S Burhanudin, *Aspek Hukum Dan Lembaga Keuangan Syariah*, Yogyakarta:Graha ilmu,2010.
- Sulaksono, *Hari, Budaya Organisasi dan Kinerja*, Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Trimulto, *Penerapan Pengembangan sdm Islami Pada Unit Usaha Syariah (Uus)*, Jurnal Studi Islam, Vol. 13 No.1, 2018.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Usanti, Trisadini P dan Abdul Somad, *Hukum Perbankan*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Zachray, Elshahada, *Potensi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Dalam Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Periode tahun 2010:1-2016:12*”, Skripsi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.